



Unterausschuss Personal des Haushalts- und Finanzausschusses

39. Sitzung (öffentlich)

28. September 2021

Düsseldorf – Haus des Landtags

13:30 Uhr bis 16:00 Uhr

Vorsitz: Sonja Bongers (SPD)

Protokoll: Sitzungsdokumentarischer Dienst

Verhandlungspunkt:

Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2022 (Haushaltsgesetz 2022) 3

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 17/14700

Vorlage 17/5717

– Anhörung von Sachverständigen (s. *Anlage*)

* * *

Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2022 (Haushaltsgesetz 2022)

Gesetzentwurf
der Landesregierung
Drucksache 17/14700

Vorlage 17/5717

– Anhörung von Sachverständigen (*s. Anlage*)

Vorsitzende Sonja Bongers: Sehr geehrte Damen und Herren, verehrte Kolleginnen und Kollegen, ich begrüße Sie recht herzlich zur 39. Sitzung des Unterausschusses Personal des Haushalts- und Finanzausschusses. Neben den Vertreterinnen und Vertretern der Landesregierung begrüße ich insbesondere die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Verbände und Institutionen, die der Einladung des Präsidenten zur heutigen Anhörung gefolgt sind. Ebenfalls begrüße ich die anwesenden Gäste und die Zuschauer im Stream.

Von der heutigen Sitzung wird ein Wortprotokoll erstellt.

Die Tagesordnung haben Sie mit der Einladung E 17/2019 erhalten, in die wir nun eintreten.

(Es erfolgen einige allgemeine Hinweise)

Wir führen nun die Anhörung zum Personalhaushalt des Haushaltsgesetzes 2022 durch.

Der Gesetzentwurf über die Feststellung des Haushaltsplans des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2022 wurde am 8. September 2021 durch das Plenum beraten und zur federführenden Beratung an den Haushalts- und Finanzausschuss überwiesen.

Der Vollständigkeit halber weise ich auf die Vorlage 17/5717 (Haushaltsplanentwurf 2022 – Neudruck des Einzelplans des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft – Einzelplan 06) hin.

Wir – der Unterausschuss Personal – führen traditionell die Anhörung zum Personalhaushalt durch.

Verehrte Damen und Herren, auf Grundlage Ihrer schriftlichen Stellungnahmen, die an die Mitglieder des Ausschusses verteilt worden sind und auch im Eingangsbereich ausgelegt sind, soll nun die Anhörung durchgeführt werden.

Die Ergebnisse unserer heutigen Anhörung sollen in die weiteren Beratungen im federführend zuständigen Haushalts- und Finanzausschuss einfließen.

Zum zeitlichen Ablauf der Anhörung möchte ich für diejenigen, die in den vergangenen Jahren noch nicht dabei waren, anmerken, dass jede Sachverständige oder jeder Sprecher und jede Sprecherin im ersten Block die Möglichkeit erhält, für den jeweiligen Verband ein mündliches Eingangsstatement von maximal drei Minuten zu halten. Wir sind gehalten, auf die Uhr zu schauen. Wenn es ein paar Sekunden länger ist, ist es kein Problem, aber ich möchte Sie bitten, sich diszipliniert an diese Richtlinie zu halten.

Im zweiten Block, der nach den Statements folgt, werden wir in die Fragerunde der Abgeordneten eintreten. Die Abgeordnetenkolleginnen und -kollegen aus dem Ausschuss werden konkrete Fragen an die einzelnen Sachverständigen stellen.

Auf Ihren Tischen finden Sie ein Tableau, das eine Zuordnung der eingegangenen schriftlichen Stellungnahmen sowie einen Vorschlag für die Reihenfolge Ihrer Redebeiträge vorsieht.

Das waren die allgemeinen Erläuterungen und Erklärungen. Dann können wir jetzt mit der Anhörung beginnen. Daher bitte ich als erste Sachverständige Frau Dr. Sabine Graf, vertretend für den DGB NRW, um ihr Eingangsstatement.

Dr. Sabine Graf (DGB Bezirk NRW): Ich danke für die Einladung und werde versuchen, mich an die kurze Redezeit zu halten. Wir sehen, dass die Personalkosten im Haushalt zwar um 1,3 Milliarden Euro steigen, die Quote der Personalausgaben am Gesamthaushalt aber mit 35,7 % gleichbleibt.

Sollten tatsächlich, wie im Haushalt aufgeführt, die geplanten 6.459 neuen Stellen besetzt werden, fehlen damit schon jetzt die Mittel für eine notwendige Erhöhung der Gehälter und Beamtenbezüge. Schon hier wird deutlich, dass die Landesregierung zwar in einigen Bereichen durchaus Stellen schafft, aber von vornherein einkalkuliert, dass diese Stellen nicht besetzt werden.

Bei einer Inflationsrate von 3,5 % bis 4 % reichen die Mittel bei Weitem nicht aus, um in der Tarifrunde einen Inflationsausgleich zu gewährleisten. Auch für die versprochene Attraktivitätsoffensive werden kaum Mittel bereitgestellt.

Eine ganz große Herausforderung, und das ist auch schon der letzte Punkt, sind die unbesetzten Stellen. Zum Stichtag 01.07.2021 waren gut 20.000 Stellen unbesetzt. Auch wenn sich diese Zahl nach Beginn des Schuljahres reduzieren wird, müssen wir davon ausgehen, dass die Zahl der unbesetzten Stellen erneut gestiegen ist.

Von der Landesregierung haben wir bisher keine systematischen Anstrengungen erkannt, diesen Missstand zu beenden, und der Haushalt zeigt es auch nicht.

Die von der Landesregierung und den Regierungsfractionen versprochene Attraktivitätsoffensive für den öffentlichen Dienst ist aus unserer Sicht, aus Sicht des Deutschen Gewerkschaftsbundes und seiner Gewerkschaften krachend gescheitert. Eine ausführliche Stellungnahme zum jetzt vorgelegten Gesetzentwurf der Landesregierung wird gerade von uns bearbeitet. Darin kritisieren wir, dass die Vorschläge der Gewerkschaften zur Einführung von Langzeitarbeitskonten zum Verfallschutz von Überstunden und Mehrarbeit, Frauenförderung, mobiles Arbeiten usw. überhaupt nicht stattfinden und trotz intensiver Erörterung kaum Eingang in den Entwurf gefunden haben.

Auch im Haushalt, der uns vorliegt, finden sich ebenfalls keine Hinweise, wie die notwendigen Maßnahmen erreicht werden sollen.

Roland Staude (dbb NRW Beamtenbund und Tarifunion): Beim Haushaltsentwurf schauen wir als dbb Nordrhein-Westfalen zuerst immer auf drei für uns elementare Punkte. Der erste Punkt sind die Personalverstärkungsmittel. Eine Steigerung von 660

Millionen Euro gegenüber dem Vorjahr hört sich erst einmal gut an, deswegen können wir es zunächst als positiv bewerten. Diese Summe lässt naturgemäß auch Spekulationen über einen zukünftigen Tarifabschluss zu, zur Übertragung auf den Besoldungsbereich, zu generellen strukturellen Verbesserungen und vor allen Dingen zu einer möglichen Umsetzung des noch ausstehenden Urteils des Bundesverfassungsgerichts aus Mai 2020. Ich will es so formulieren: Zum jetzigen Zeitpunkt möchte ich mich an diesen Spekulationen nicht beteiligen.

Zweitens. Zuführung zum Pensionsfonds. Auch die vorgesehenen 200 Millionen Euro sind als Zuführung ohne Anrechnung aus dem Vorjahr im Haushaltsentwurf vorgesehen. Für uns ist diese Art der monetären Pensionssicherung sehr wichtig, regen aber an, diesen Betrag auf 600 Millionen Euro zu erhöhen, da dies letztlich der Betrag ist, den die Beamtinnen und Beamten in der Vergangenheit durch Besoldungsversorgungseinsparungen dauerhaft dem Haushalt zugeführt haben. Das war eine Entwicklung aus den Jahren 1999 bis 2017.

Irritiert sind wir über die Annahme aus einer Stellungnahme des Landesrechnungshofes vom 24.09.2021, ganz aktuell, wonach ab 2023 die entsprechenden Zuführungen unterbleiben sollen. Hier bitten wir um eine entsprechende Klarstellung.

Drittens. Öffentliche Gebäude. Der Ort der Arbeit ist natürlich ein Attraktivitätsmerkmal. Das hat der dbb in der Vergangenheit auch immer deutlich artikuliert. Deshalb begrüßen wir die Absicht, in den nächsten Jahren insgesamt 4,5 Milliarden Euro in öffentliche Gebäude zu investieren, um die Bausubstanz letztendlich zu verbessern. Wir erhoffen in diesem Zusammenhang natürlich, dass es zu keinem personellen Engpass bei der Realisierung dieser Absichten kommt.

Hinter diese drei Punkte können wir den berühmten Haken machen, doch es ist nicht alles Gold, was glänzt. Die Attraktivitätsförderung des öffentlichen Dienstes steckt weiterhin in den Kinderschuhen, Frau Dr. Graf hat das entsprechend gerade ausgeführt.

Ein wichtiger Indikator für uns ist die Anzahl der sogenannten Leerstellen. Die Differenz der Sollzahlen 2020 mit dem Ist zum 01.01.2021 beträgt insgesamt 15.000 Stellen. Im Vergleich zu 2019 und 2020 ist das noch einmal eine Steigerung von 10 %, das ist keine gute Entwicklung.

Der Entwurf des Haushaltsgesetzes weist „nur“ 13.409 ausgebracht Leerstellen auf. In der Zwischenzeit habe ich gelernt, dass es eine Frage der Perspektive sei. Aber dramatisch ist die Darstellung des Jahresberichts 2021 des Landesrechnungshofes. Dort wird von einer Differenz in einer Größenordnung von über 20.000 Stellen gesprochen. Diese Zahl macht auf dramatische Art und Weise deutlich, dass der öffentliche Dienst in Nordrhein-Westfalen „auf Kante genäht“ ist.

Der Landesrechnungshof hat in einem Bericht aus dem Vorjahr die Formulierung „Spardose des Landes“ erwähnt, und ich denke, dem ist auch nichts hinzuzufügen.

Für uns wäre es an dieser Stelle wichtig und vielleicht auch ein Auftrag an die Politik, darüber nachzudenken, dass man die nichtverausgabten Mittel zu einer Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes zweckgebunden verwendet, damit könnte man wirklich etwas auf die Beine stellen.

Für uns gibt es immer noch die Forderung nach einem ganzheitlichen Attraktivitätskonzept, zu dem u.a. auch die moderne Arbeitszeitgestaltung gehört sowie eine echte Vereinbarkeit von Familie, Karriere und Beruf genauso wie Synergien durch die Digitalisierung und letztlich auch das Homeoffice.

Es gibt natürlich jetzt das Gesetz zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes. Frau Dr. Graf hat meines Erachtens präzise zusammengefasst, wie diese Gespräche verlaufen sind. Ich möchte es an dieser Stelle nicht thematisieren, weil wir bei diesem Gesetz momentan in einem Beteiligungsverfahren sind, aber auch das hat monetäre Auswirkungen. Insofern wäre es sinnvoll, das im Gesamtkontext zu berücksichtigen, da in diesem Gesetz leider von der sogenannten Kosten- oder Ausgabenneutralität gesprochen wird.

Für mich stellt Ausgabenneutralität letztlich ein Bremsklotz dar, der echte Innovationen für den öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen sicherlich nicht auf die Schiene bringen wird. In Anbetracht der großen Anzahl der Leerstellen ist es notwendig, dass hier etwas getan wird.

Ich will jetzt nicht detailliert auf die Urteile des Bundesverfassungsgerichts aus dem Jahr 2020 eingehen. Wir haben jedoch noch eine offene Baustelle, und das ist das Urteil zur sogenannten Grundbesoldung. Da gibt es eine Menge zu tun. Wir hätten uns gewünscht, dass in einem gesamten einheitlichen Ansatz das Urteil zu den kinderreichen Beamten- und Richterfamilien zusammen mit der Debatte über die Grundbesoldung entsprechend Berücksichtigung findet. Das ist leider nicht geschehen. Ich denke, hier ist eine große Chance vertan worden. Ich bin gespannt, wie die ersten Ergebnisse aussehen, die uns die Landesregierung irgendwann vorlegen wird.

Zur Abschaffung der Kostendämpfungspauschale verweise ich auf unsere Stellungnahme. Das ist eine Herzensangelegenheit des Deutschen Beamtenbundes. In diesem Zusammenhang finde ich, dass dieser Vergleich des Deutschen Richterbundes Nordrhein-Westfalen mit der „Schaumweinsteuer des Besoldungsrechts“ einen gewissen Charme hat, und er findet unsere vollste Zustimmung in dieser Formulierung.

Vorsitzende Sonja Bongers: Ich weise noch einmal auf die Eingangsregel hin: Das Statement sollte nicht länger als drei Minuten sein.

Susanne Aumann (dbb jugend nrw): Ich versuche, die Zeit ein bisschen herauszuholen.

Wir als dbb Jugend danken für die Möglichkeit, als Jugend wesentliche Punkte mit Blick auf die Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes und die Nachwuchsgewinnung im Besonderen darlegen zu können. Ich möchte auch nicht wiederholen, was an konkreten Maßnahmen bereits angesprochen wurde. Wichtig ist mir gerade unter Berücksichtigung des demografischen Wandels und des jetzt ohnehin schon großen Anteils an unbesetzten Stellen, den Blick auf die Nachwuchsgewinnung zu richten.

Stellenerweiterungen sind gut, aber das Personal muss auch folgen. Gerade hinsichtlich der Attraktivität und der Gewinnung von guten und qualifizierten Nachwuchskräften und der Besetzung der Stellen finden wir es enorm wichtig, hierfür entsprechende Maßnahmen anzustrengen. Das könnten Marketingmaßnahmen oder Öffentlichkeitsarbeit

sein. Auch die Nutzung neuer sozialer Medien ist ein wichtiger und möglicher Weg. Insofern regen wir an der Stelle an, entsprechende Marketingmaßnahmen in der Personalgewinnung mitzudenken.

Eine richtige Attraktivitätsoffensive funktioniert nicht kostenneutral. Insofern wären auch Mittel für diese Marketingkampagnen mit Sicherheit eine wichtige Maßnahme.

Nicht zuletzt möchte ich darauf hinweisen, dass die Sicherheit im öffentlichen Dienst, die über Jahre ein ganz großer Attraktivitätsfaktor war, heutzutage bei den Generationen Y und Z nicht mehr das Maß aller Dinge ist. Daher sind die begleitenden Möglichkeiten wie Work-Life-Balance, wie sie eben benannt wurden, aber auch Digitalisierungstendenzen weiterhin zu verfolgen und die entsprechenden Mittel dafür vorzusehen.

Zum Schluss noch der Hinweis. Für die neuen Kräfte, die in die Verwaltungen, in den öffentlichen Dienst, in die verschiedenen Berufsbereiche kommen, sind auch die Themen „Gehalt und Besoldung“ wichtig. Daher möchte ich auf die Erhöhung der Eingangsgelälter, wie in der Stellungnahme des dbb angeregt, verweisen.

Michael Maatz (Deutsche Polizeigewerkschaft Landesverband NRW): Zunächst einmal bedanke ich mich ganz herzlich im Namen der Gewerkschaft der Polizei Nordrhein-Westfalen für die Möglichkeit, hier und heute unsere Position zum Haushaltsentwurf darstellen zu können.

Zu den Forderungen im Einzelnen verweise ich auf unsere schriftliche Stellungnahme, die Ihnen allen vorliegt. Ich werde mich in meinem Statement auf diese Stellungnahme vollinhaltlich beziehen und diese nicht wiederholen, sondern stattdessen auf einige Schwerpunkte besonders eingehen.

Die Personalsituation insgesamt bei der Polizei: 2.600 Einstellungsermächtigungen sind ein Segen für die Polizei. Wenn man das ganzheitlich betrachtet, kommt man zu dem Ergebnis, dass diese Zahl nicht ausreichend ist, um in den nächsten Jahren einen entsprechenden Personalaufbau erreichen zu können. Die Pensionierungs- und Studienabbrecherquote macht ca. 20 % jährlich aus und führt dazu, dass wir diesen Personalzuwachs, den wir zwingend brauchen, so nicht erreichen. Daher unser Appell: Die Einstellungsermächtigungen könnten durchaus erhöht werden. Das würde uns erheblich weiterhelfen.

Wir sollten darüber hinaus versuchen, die Studienabbrecherquote ohne Reduktion der Anforderungen zu senken und die Abbrecherquote bei den Einstellungszahlen des Folgejahres entsprechend bei den Stellenzuweisungen zu berücksichtigen. Die Belastung im Polizeiberuf ist extrem hoch. Wir haben massive Personalprobleme. Der Aufgabenzuwachs und die Aufgabenverdichtung sind enorm.

Ich komme nun zu den Verwaltungsbeamten. Wir begrüßen ausdrücklich, dass die Regierungsinspektorenanwärter und -anwärterinnen zur Ausbildung bei der Polizei zugelassen werden. Sie bekommen dann den entsprechenden „Stallgeruch“. Dadurch kann das, was uns in den letzten Jahren sehr zu schaffen gemacht hat, und zwar dass diese nach einiger Zeit bei der Polizei ganz schnell wieder gegangen sind, weil lukrativere Angebote aus anderen Landesverwaltungen bestanden, verhindert werden. Wir hoffen, dass wir dem dadurch entgegenwirken.

69 Einstellungen sind deutlich mehr als in der Vergangenheit, aus unserer Sicht aber immer noch zu wenig. Diese Anzahl sollte auf mindestens 100 erhöht werden. Die Verwaltungsbeamten fehlen dringend bei der Polizei. Ich werde gleich, wenn ich zu den Tarifbeschäftigten komme, das noch einmal deutlich machen. Es müssen Aufgaben in dem Bereich übernommen werden, dass Tarifbeschäftigte eingestellt werden, dass Auswahlverfahren durchgeführt werden. Für diese administrativen Dinge, die durch Verwaltungsbeamte durchgeführt werden, sind 69 eindeutig zu wenig. Wir brauchen in dem Bereich einen deutlichen Zuwachs.

Bei den Tarifbeschäftigten begrüßen wir die 500 Neueinstellungen jedes Jahr. Die führen dazu, dass unsere Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamten von den entsprechenden Aufgaben befreit werden können, da diese von den Tarifbeschäftigten übernommen werden. Sie sind eine sinnvolle Ergänzung, können aber kein Ersatz für viele Aufgaben in der Polizei zu sein.

Um die Beschäftigten dauerhaft an die Polizei zu binden, auch das ist ein Problem, müssen die Stellen attraktiv werden. Das gilt insbesondere für die Kolleginnen und Kollegen, die im Bestand sind, die größten Teils nach EG6/EG8 besoldet sind und dann feststellen, dass die neu zu uns kommenden Tarifbeschäftigten direkt mit EG11 anfangen können. Perspektiven sind für die im Bestand befindlichen Kolleginnen und Kollegen nicht gegeben. Da muss dringend etwas passieren.

Im Bereich der Fortbildungen sieht der Etat einen unveränderten Mittelzuwachs von 4,87 Millionen Euro vor. Die Fortbildung muss einen hohen Stellenwert innerhalb der Polizei haben. Gerade wenn wir viele Neueinstellungen vornehmen, müssen wir im Bereich der Fortbildungen entsprechend zulegen. Anreize müssen geboten werden, damit entsprechend qualifizierte Beschäftigte auch Aufgaben in der Fortbildung übernehmen. Das ist aktuell nicht der Fall. Die Stellen in der Fortbildung sind entsprechend schlecht bewertet, in der Regel sind es A9- bis A11-Stellen. Dazu kommt, dass die Zulagen im Bereich der Fortbildung aufgrund des Wegfalls der Lehrzulage gestrichen wurden.

Einen Satz noch zum Sachhaushalt, gehört nicht zwingend hierhin, aber wir legen großen Wert darauf und kämpfen dafür, dass der Taser oder das DEIG landesweit angeschafft und eingesetzt wird. Das ist ein Mittel, um der Gewalt gegen Polizistinnen und Polizisten Herr zu werden. Vier Pilotbehörden, in denen der Taser im Moment getestet wird, sprechen eine deutliche Sprache. Die Angriffe auf unsere Kolleginnen und Kollegen sind in dem Bereich deutlich zurückgegangen. Unser Appell an Sie alle: Unterstützen Sie uns dabei, dass wir dieses Einsatzmittel bekommen.

Ich bedanke mich für die Aufmerksamkeit und freue mich auf die Fragen.

VRLG Dietmar Reiprich (Bund der Richter und Staatsanwälte in Nordrhein-Westfalen e. V.): 69 neue Stellen für Richter in der ordentlichen Gerichtsbarkeit, 85 für Staatsanwälte. Das ist eine Fortsetzung der lobenswerten Tendenz der letzten Jahre. Nicht unberücksichtigt bleiben darf bei der Beurteilung der Personalzuwächse allerdings, dass diese oft durch einen Belastungszuwachs ausgeglichen werden.

Wir haben neue Aufgaben insbesondere durch den Bundesgesetzgeber. Ich erinnere nur an die Hochstufung des Kriminalitätsbereichs Kinderpornografie vom Vergehen zum Verbrechen, die Verfolgung der Hasskriminalität im Internet oder die Einführung der regelhaften Vermögensabschöpfung im Strafrecht, und selbstverständlich hat auch eine lobenswerte Stärkung der Polizei den Effekt einer quantitativen Verbesserung der Strafverfolgung, was wiederum zu höherem Personalbedarf bei Staatsanwälten und Richtern führt.

Das bedeutet, die tatsächliche Belastung der Justiz ist unverändert hoch, die Schaffung neuer Stellen deshalb unabdingbar notwendig, um eine gute arbeitende Justiz zu erhalten.

Konkret betrachtet haben wir nach wie vor ein Defizit an Stellen. Wenn wir die Statistik 2019 zugrunde legen – die nachfolgenden sind wahrscheinlich nicht valide wegen der Pandemie –, dann hatten wir ein Delta von 200 Stellen in der ordentlichen Gerichtsbarkeit, die fehlten. Das würde durch die 69 Stellen jetzt auf etwa 130 Stellen reduziert, ein guter, aber auch notwendiger Schritt in die richtige Richtung, aber es reicht noch nicht ganz.

Für die StA hingegen haben wir in der aktuellen Statistik sogar eine Erhöhung des Personalbedarfs zu verzeichnen. Es ist klar, Polizei und Staatsanwaltschaft hören nicht auf zu arbeiten, nur weil Lockdown ist. Es gibt immer wieder neue Aufgaben, die natürlich bewältigt werden müssen.

Und hier haben wir einen Anstieg um gut 100 Stellen, nämlich 1.500 Arbeitskraftanteile, im Personalbedarf zu verzeichnen. Dem standen per 30.06.2021 1.340 Stellen gegenüber, also ein Delta von 167 Stellen. Dieses Delta würde durch die 85 Stellen in etwa halbiert. Also auch hier ein richtiger Schritt, aber noch nicht ganz ausreichend.

Günstig ist die Situation in den Fachgerichtsbarkeiten. Der Kollege Dr. Hollands wird zur Verwaltungsgerichtsbarkeit, für die etwas Besonderes gilt, gleich etwas sagen.

Lassen Sie mich noch einige Worte zur Besoldung sagen. Wir verkennen nicht, dass durch Pandemie und Überschwemmungen ein besonderer Handlungsbedarf des Landtags und der Landesregierung besteht, aber bitte verlieren Sie nicht aus dem Blick: Die Besoldung der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte liegt am Rande der Verfassungswidrigkeit oder hat diesen Rand schon überschritten. Das ist gefährlich.

Will man hochqualifizierten Nachwuchs gewinnen, muss man auch und vor allem an der Besoldung etwas tun, will man im Wettbewerb mit Anwaltskanzleien und Unternehmen um die besten Köpfe erfolgreich sein.

Vorpandemisch hat sich gezeigt, dass die Zahl hochqualifizierter Bewerberinnen und Bewerber deutlich zurückgegangen ist. Es konnten nicht wie früher zu 100 % sogenannte Prädikatsjuristen eingestellt werden, sondern zum Teil war die Quote deutlich darunter, 60 % oder niedriger, bei der Staatsanwaltschaft findet sich dasselbe Bild.

Wir müssen an der R-Besoldung im Lande etwas tun, will man in dem zukünftigen Wettbewerb, der sich nachpandemisch mit Sicherheit wieder so abzeichnen wird wie vorpandemisch, bestehen. Das gilt umso mehr, als in den nächsten Jahren große Teile

der Richter und Staatsanwälte in den Ruhestand gehen werden. Das gilt umso mehr, als die Quote der Pensionäre in den nächsten Jahren in den neuen Bundesländern noch viel höher sein wird, über 60 %. Das führt dann auch noch zu einem Wettbewerb auf Länderebene.

Zum Abschluss. Richter und Staatsanwälte haben Jahr für Jahr eine Kostendämpfungspauschale zu zahlen, ein Punkt, den auch schon Herr Staude dankenswerterweise angesprochen hat. Damit beteiligen sich die Beamten, die Richter, die Staatsanwälte an den Kosten ihrer Gesundheitsversorgung. Das sind mehrere 100 Euro im Jahr.

Eingeführt wurde sie aus Gründen der Gleichbehandlung mit den gesetzlich versicherten Bediensteten, die eine Praxisgebühr zu zahlen hatten. Letztere ist bekanntlich seit knapp zehn Jahren abgeschafft. Die Kostendämpfungspauschale gilt fort. So kommt es zu dem Begriff „Schaumweinsteuer“, die ja mal zur Finanzierung der deutschen Flotte eingeführt worden ist. Einzelheiten wissen Sie.

Die Besoldungskürzung ist nicht nur aus diesem Grunde gleichheitswidrig, sondern auch deshalb, weil nur Kranke sie zahlen müssen. Die frühere Landesvorsitzende und spätere Justizministerin Roswitha Müller-Piepenkötter hat das deswegen als eine „Besoldungskürzung für den Krankheitsfall“ bezeichnet. Auch das ist meines Erachtens offensichtlich rechtswidrig und sollte beendet werden.

Dr. Martin Hollands (Vereinigung der Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter des Landes NRW): Zunächst darf ich mich natürlich den Worten von Herrn Reiprich anschließen, der hier für den Richterbund gesprochen hat.

Für die Verwaltungsgerichtsbarkeit, für die ich heute spreche, möchte ich auf einen besonderen Punkt hinweisen. Mit diesem Haushalt sollen 40 Richterstellen entfallen, und zwar sind das die Richterstellen, die damals im Zuge des sprunghaften Anstiegs von Asylantragstellern, Asylverfahren in Nordrhein-Westfalen geschaffen worden sind, sogenannte kw-vermerkte Stellen. Wir denken, dass da zu viel korrigiert werden sollte.

Nur um die Größenordnung für unsere relativ überschaubare Gerichtsbarkeit klarzumachen: 40 Stellen. Wir haben in Nordrhein-Westfalen sieben Verwaltungsgerichte. 40 Stellen entsprechen etwa einem dieser sieben Verwaltungsgerichte, einem Verwaltungsgericht mittlerer Größe.

Um das deutlich zu machen, möchte ich erläutern, welche Belastungsspitzen oder welche besonderen Herausforderungen auf die Gerichtsbarkeit momentan zukommen. Das sind im Wesentlichen drei große Punkte, und in allen Punkten spiegeln sich gewissermaßen die großen Themen der letzten Jahre wider. Das eine ist die starke Zuwanderung von Asylantragstellern, also Asylbewerbern, die nach Deutschland gekommen sind, die bekanntermaßen die Gerichtsbarkeit vor sehr große Herausforderungen gestellt hatten, nicht nur die Gerichtsbarkeit, aber die, die letztlich juristisch über die Fälle entscheiden mussten.

Diese Verfahren sind zu einem großen Teil bearbeitet worden, und die Eingangszahlen sind zurückgegangen. Das will ich überhaupt nicht verhehlen. Aber wir haben nach wie vor einen erheblichen Anhang von Verfahren, die bearbeitet werden müssen, was auch der gesellschaftlichen Erwartung entspricht.

Der zweite große wichtige Punkt sind die Coronamaßnahmen. Das hat Sie alle in der letzten Zeit in Atem gehalten. Auch diese Verfahren werden letztlich bei den Verwaltungsgerichten entschieden, und auch hier ist die Erwartung, dass das schnell passiert. Wir haben durchgehend mit Eilverfahren zu tun, in denen kurzfristig entschieden wurde.

Hier sind Verfahren im erheblichen Umfang auf die Verwaltungsgerichtsbarkeit zugekommen und kommen auch weiterhin zu. Ich möchte da besonders auf eine Entwicklung hinweisen, die sich seit Sommer 2021 abzeichnet und die in dem bisherigen Haushalt so noch nicht abgebildet ist. Hierbei geht es einerseits in erheblichem Umfang um Entschädigungsklagen, die wegen Verdienstauffällen erhoben werden. Die sind bei den Verwaltungsgerichten zu entscheiden.

Eine zweite Gruppe stellt die voraussichtlich große Zahl an Verfahren, die die Rückforderung von Coronahilfen betreffen, dar. Es gibt eine Interessengemeinschaft Nordrhein-Westfalen. Das ist ein Verbund von Betroffenen, der bereits für November 2.000 Klagen angekündigt hat; allein von dieser Interessengemeinschaft.

Das dritte große Thema, was eben auch bei den Verwaltungsgerichten am Ende bearbeitet wird, ist die Frage des Klimaschutzes und der Planungsbeschleunigung. Die Entscheidung über die Genehmigung von größeren Windenergieanlagen einerseits und die Entscheidung im Zusammenhang mit dem Abbau der Kohleenergie sind Verfahren, wenn es um Planverfahren geht, die bei den Verwaltungsgerichten entschieden werden und die durch die Änderung des Bundesgesetzes erstinstanzlich beim Oberverwaltungsgericht des Landes Nordrhein-Westfalen landen werden.

Auch hier ist die Erwartung der Gesellschaft und die der Politik, dass das schnell passiert und dass das schleunigst gemacht wird. Auch das ist nur mit einer ausreichenden Stellenausstattung möglich.

Deshalb möchte ich in dem Zusammenhang noch mal eindringlich an die Politik appellieren, dass sie die bislang vorgesehene Streichung der 40 Stellen, jedenfalls im Hinblick auf die aktuellen Entwicklungen, in diesem Jahr noch einmal überdenkt und dass jedenfalls ein Teil dieser zu streichenden Stellen der Verwaltungsgerichtsbarkeit erhalten bleibt.

Manfred Lehmann (Deutsche Steuer-Gewerkschaft Landesverband NRW): Ich möchte mit einem Thema aus dem Bereich des Bau- und Liegenschaftsbetriebs anfangen. Wir organisieren dort auch Beschäftigte, und dem Land obliegt die Personalaufsicht. Wir haben uns sehr gefreut, im Haushalt eine Verpflichtungsermächtigung über 4,5 Milliarden Euro für die Sanierung der Landesgebäude zu finden. Das ist der richtige Weg.

Gut, man hätte vielleicht schon im Jahr 2022 anfangen können, aber trotz allem: Das ist der Weg, wie wir weiterkommen, um die Gebäude zu modernisieren und energetisch zu ertüchtigen.

Das Ganze macht sich nicht von selbst, und wir möchten das Land an seine Aufsichtspflicht erinnern. Wenn schon die ganzen Maßnahmen erst 2023 greifen sollen, weil ab

dann erst die Haushaltsansätze da sind, dann halten wir es für zwingend erforderlich, dass im kommenden Jahr der entsprechende Personalaufbau betrieben wird.

4,5 Milliarden Euro in acht oder in wie viel Jahren – das war den Zahlen im Haushaltsplan nicht ganz so genau zu entnehmen – lassen sich nicht mit dem vorhandenen Personal sachgerecht ausgeben. Wir würden uns freuen, wenn die Aufsichtspflicht von der Landesregierung erfüllt wird und dem BLB da Hinweise gegeben werden.

Dazu kommt, und da ist das Land ganz unmittelbar in der Verpflichtung: Das neue BLB-Modell sieht vor, dass man in den Ressorts fachliches Knowhow vorhält. Das heißt, da sitzen Leute, die mit dem BLB in Gespräche eintreten sollen, um diese Renovierungs- und Sanierungsmaßnahmen durchzuführen. Das bedeutet, dieses Personal hatten wir in der Vergangenheit nicht, und auch hier ist eine Aufstockung in allen Ressorts erforderlich.

Das geht also weit über die Finanzverwaltung hinaus, denn die Ansprechpartner in den Ressorts werden für die Lenkung dieser Maßnahmen verantwortlich sein, und auch dazu braucht es den entsprechenden Sachverstand und die personellen Ressourcen.

Das nächste Thema, was ich ansprechend möchte, ist der häusliche Arbeitsplatz. Homeoffice ist in aller Munde und wird in vielen Verwaltungen mittlerweile umfassend getätigt. Lehrer und Richter haben das schon immer gemacht, aber in allen anderen Bereichen sind wir durch die Pandemie dort entscheidende Schritte weitergekommen. Als Gewerkschaft finden wir das gut, und wir haben auch die technischen Ausstattungen hinbekommen.

Im Zuge der Notwendigkeiten, dass Arbeitsplätze geräumt werden mussten und dass man gesagt hat, in jedes Zimmer bitte nur einer, hat man die Leute nach Hause geschickt und sie dort mit ihren Möglichkeiten Homeoffice machen lassen. Das wird auf Dauer gesehen so nicht funktionieren. Wir werden Regeln brauchen, denn Ergonomie und Arbeitsschutz gelten auch, wenn die Leute am häuslichen Arbeitsplatz sitzen. Dazu werden wir Haushaltsmittel brauchen, um Büromöbel und Ausstattungsgegenstände für diesen Bereich zu kaufen und bereitzustellen. Natürlich nur auf freiwilliger Basis.

Über die Details kann man reden. Aber wir müssen damit jetzt anfangen. Deswegen hätten wir dazu gerne einen zusätzlichen Haushaltsansatz.

Vielleicht noch ein Hinweis. Wenn das Land glaubt, es könne mit dieser Maßnahme Geld sparen, dann wird das durch alternierende Teleheimarbeit eher nicht der Fall sein. Wenn es denn aber trotzdem Geld sparen will, weil es die Leute zwingt, zuhause zu sein, dann muss das Land dann auch dafür zahlen, dass es häusliche Arbeitszimmer in Anspruch nimmt. Denn bisher geht das ja zulasten der Beschäftigten. Die zahlen die Miete aus ihrer eigenen Tasche.

Wenn erste Planungen bekannt werden, dass die Landesregierung überlegt, man könnte bis zu 30 % des Büroraums durch Homeoffice und entsprechende Telearbeitsmöglichkeiten einsparen, dann haben wir vielleicht ja sogar einen Kostenrahmen, der für die Beschäftigten bereitgestellt werden müsste.

Zum Thema „Finanzverwaltung“ möchte ich einen Hinweis geben. In unserer Stellungnahme sind ja ein paar Punkte aufgeführt, aber ein ganz besonders wichtiger Punkt ist aus meiner Sicht die Weiterentwicklung der Laufbahngruppe 1.2. Die Laufbahngruppe 1.2 wird mit 485 Einstellungen in der Finanzverwaltung jedes Jahr bedacht. Wenn die jungen Menschen ihre Ausbildung absolviert haben, zwei Jahre hochqualifiziert, gute Zeugnisnoten sind Pflicht, dann bekommen sie 2.461,24 Euro brutto. Davon geht die Krankenkasse und die Steuer runter. Wenn man dann versucht, irgendwo in einem urbanen Umfeld eine Wohnung zu finden, ist das nicht möglich.

Das heißt, wir haben Ausbildungsabsolventen, die sich keinen eigenen Hausstand leisten können. Ich denke, das sind Dinge, die wir in dieser Landesverwaltung so nicht hinnehmen sollten. Die Anhebung der Eingangsbesoldung wäre der erste Schritt.

Wir haben noch eine ganze Reihe von anderen Vorschlägen dazu. Am anderen Ende des Lebens ist bei der Laufbahngruppe 1.2 eine Besoldungsgerechtigkeit, die eigentlich nicht zu verstehen ist. Es gibt grundsätzlich im Besoldungsrecht zwölf Erfahrungsstufen. Aber bis A10 gibt es nur elf. Das heißt, die zwölfte Erfahrungsstufe ist da geschlabbert.

Warum dann die lieben Kolleginnen und Kollegen der Laufbahngruppe 1.2, nachdem sie die entsprechenden Erfahrungen angesammelt haben, nicht mehr in den Genuss einer zwölften Besoldungsstufe kommen, ist völlig schleierhaft und wäre auch nachzubessern. Wir haben ein Landesbesoldungsgesetz. Das geht. Nur Mut.

Ayla Celik (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW): Der Blick der GEW auf den Haushaltsentwurf 2022 erfolgt unter zwei Zielperspektiven: Zum einen die Perspektive, inwieweit die Grundlagen dafür geschaffen werden, über Bildung die ungleichen Startbedingungen von Kindern und Jugendlichen auszugleichen und ihnen eine gerechte Teilhabe an gesellschaftlichen und demokratischen Prozessen zu ermöglichen, also Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit herzustellen.

Zum anderen die Perspektive, beste Bildung über Ermöglichung bester Arbeitsbedingungen, bedeutet, strukturell beste Lehr- und Lernbedingungen herzustellen. Das sind die beiden Perspektiven, die für uns bei der Betrachtung des Haushaltsentwurfs leitend sind.

Nicht zuletzt die Corona-Pandemie hat die Versäumnisse im Bildungsbereich deutlich gemacht. Eine weltbeste Bildung, die auf Bildungsgerechtigkeit setzt und allen Kindern und Jugendlichen unabhängig von ihrer sozialen Herkunft individuelle Chancen ermöglichen will, muss angemessen finanziert werden.

Wenn wir aber die gesamten Ausgaben für das kommende Jahr für den gesamten Bildungsbereich in den Blick nehmen – gemeint sind Kapitel 05 MSB, 06 MKW und 07 MKFFI –, dann sprechen wir von 37,9 Milliarden Euro. Damit steigen die Etatansätze in diesem Bereich mit 0,7 Milliarden Euro leicht an. Das ist grundsätzlich gut.

Im Vergleich zum Gesamthaushalt, der um 3,97 % anwächst, sind das für den Bildungsbereich aber lediglich 1,8 %.

Damit steigen im zweiten Jahr in Folge die Etatansätze für den Bildungsbereich deutlich weniger an als der Gesamthaushalt. Der Bildungsbereich umfasst 1 % weniger vom Gesamthaushalt als im Vorjahr. Waren es 2021 insgesamt 44,31 %, sind es im Jahr 2022 geplant 43,34 %. Auch im Vergleich zu vor vier Jahren ist ein Minus im Vergleich zum Gesamthaushalt von über einem halben Prozentpunkt zu verzeichnen.

Wenn also weltbeste Bildung herzustellen und Bildung krisenfest zu machen tatsächlich bildungspolitische Leitlinie sein soll, dann sind deutliche Mehrausgaben in allen Bildungsbereichen von der frühkindlichen Bildung über die Schule bis hin zu Weiterbildung und Hochschule dringend notwendig.

Derzeit sind wir von diesem Zustand weit entfernt, und der vorliegende Haushaltsentwurf ist leider ein erneuter Beleg dafür, dass die chronische Unterfinanzierung politisch fortgeführt wird.

Laut OECD gibt Deutschland weltweit im Verhältnis zum Bruttosozialprodukt mit am wenigsten für seine Bildung aus. Zusätzlich ist NRW innerhalb Deutschlands seit Jahren sogar Schlusslicht in der Bildungsfinanzierung. Und der Sanierungsstau in NRW beträgt 10 Milliarden Euro. Der vorliegende Haushaltsentwurf zementiert diese chronische Unterfinanzierung.

Beim MSB stehen sicherlich der Lehrkräftemangel und das Problem der nicht besetzten Stellen ganz oben. Insgesamt wiesen die Schulen in NRW zum 01.07.2021 eine Gesamtbesetzung von 95,76 % auf. Insbesondere an Grundschulen waren das 94,21 %, und an Förderschulen 92,95 %. Hier ist ein eklatanter Lehrkräftemangel zu verzeichnen. Wenn wir uns an ein Zitat erinnern, was im Koalitionsvertrag stand, Seite 8,

„mittelfristig streben wir eine 105-prozentige Lehrerversorgung vordringlich in den Grundschulen an“,

dann sehen wir, dass das Ziel nicht erfüllt wurde.

Dem Lehrkräftemangel muss durch Attraktivitätssteigerung gegengesteuert werden. Folgende Maßnahmen könnten behilflich sein: Zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen gehören Herabsetzung der Klassenfrequenzwerte, die Erhöhung der Anrechnungsstunden, die Anpassung der Unterrichtsverpflichtung an dem real gewachsenen Aufgabenumfang, vor allem aber gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit, eine verfassungsgemäße Besoldung und Entlohnung aller Lehrkräfte nach A13Z und EG13. –

Stefan Behlau (VBE – Verband Bildung und Erziehung Landesverband NRW e. V.):

Ich verweise natürlich an dieser Stelle auf unsere Stellungnahme und möchte mich hier speziell auf ein Thema fokussieren, was Frau Celik gerade schon angesprochen hat.

Die Coronakrise hat uns allen sehr deutlich vor Augen geführt, wie knapp unser Schulsystem auf Kante genäht ist. Neben den hinlänglich bekannten Problemen bezüglich der Schulgebäude, der Digitalisierung und der Ausstattung der Schulen bleibt aber das Kernproblem der Fachkräftemangel, hier im Speziellen der Mangel an originär ausgebildeten Lehrkräften in den Schulformen der Primarstufe, der Sekundarstufe I, der Förderschulen und auch der Berufskollegs.

Die Landesregierung hat zu Beginn dieses Schuljahres durch die Schulministerin mehrfach betont und deutlich gemacht, dass man gewillt sei, pragmatisch unkonventionelle Wege zu beschreiten sowie jeden Stein umzudrehen, wenn es um die Beseitigung des Lehrkräftemangels gehen würde. Kreative Wege zu gehen ist gut. Aber gerade eben haben wir von der Geschichte mit den Prädikatsexamina gehört. Das ist bitter. Aber wir reden bei uns im Schulbereich von Menschen, die teilweise ohne jegliches Examen in die Schulen kommen. Ich finde, hier geht es um unsere Schülerinnen und Schüler, um unsere Kinder und Jugendlichen. Das ist noch mal ein ganzer Streifen bitterer.

Deswegen ist es gut, kreative Wege zu beschreiten. Aber es ist mittlerweile als Fahrlässigkeit zu bezeichnen, dass die Landesregierung den Zusammenhang zwischen dem Personalmangel und der Bezahlung konsequent ausblendet. Die dbb Jugend hat das eben auch deutlich gesagt.

Dies geschieht, das ist jetzt für die meisten, die hier im Raum sitzen, nicht verwunderlich, dass ich das jetzt sagen werde, sehr deutlich im Bereich der Lehrkräftegewinnung für die Primarstufe und die Sekundarstufe I. Andere Bundesländer sind hier schon viel weiter. Wenn NRW wirklich ein Land des Aufstiegs durch Bildung werden soll, muss schnellstmöglich dafür gesorgt werden, dass der Anschluss nicht verpasst wird.

In NRW setzen alle Lehramtsstudiengänge aller Lehrämter das Erreichen von 300 Leistungspunkten voraus. Sie dauern in der Regelstudienzeit zehn Semester und enden alle mit dem Masterabschluss. Im Anschluss daran folgt bei allen Lehrämtern ein 18-monatiger Vorbereitungsdienst, der dann mit der Staatsprüfung abschließt. Die akademischen Eingangsvoraussetzungen und die Ausbildungen im Staatsdienst sind bei allen Lehrämtern gleich, aber die Bezahlung sowohl im Vorbereitungsdienst als auch dann im Schuldienst sind es nicht. Und diese Ungerechtigkeit, dies nur als Zwischenbemerkung, setzt sich im Übrigen auch bei der Ausbildung fort; denn da haben wir die Ungerechtigkeit in der Fachleitungsbezahlung.

Diese Ungleichgewichtung, ich habe es gerade gesagt, sehen auch die jungen Menschen. Wer wirklich alle Hebel in Bewegung setzen will, darf den Hebel der Bezahlung nicht so sträflich vernachlässigen. Für weitere Ausführungen verweise ich an dieser Stelle noch einmal auf unsere Stellungnahme.

Michael Suermann (Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NRW e. V.): Ich möchte gerne drei Punkte kurz ansprechen. Der erste Punkt ist die Vertretungsreserve, der zweite die Kienbaum-Lücke von 1.312 Stellen und die Deckelung der Leitungszeit.

Das heißt, auch hier geht es um Personal. Hier geht es um fehlendes Personal, was im Haushalt auch nicht entsprechend aufgeführt ist.

Vielleicht einmal vorweg. Berufskollegs sind die komplexesten Schulformen, die wir haben. Beispielsweise nehmen die Kolleginnen und Kollegen teil an den Berufsabschlussprüfungen, sodass es immer wieder zu großen Ausfällen kommt. Wir haben unheimlich viele Kooperationspartnerinnen und -partner, sodass dort entsprechend neben den normalen Krankheitsfällen, was ja auch teilweise mal vorkommt, auch sonst relativ hohe Absenzen von Schülerinnen und Schülern.

Wenn man mal in den Haushalt hineinschaut und sich das durchrechnet, erreichen wir bei den Berufskollegs gerade einmal eine Vertretungsreserve von 1,8 %. Das ist deutlich weniger als an allen anderen Schulformen, obwohl bei uns die Bedarfe mindestens genauso hoch sind. Unser Vorschlag wäre hier, diese für das Jahr 2022 entsprechend auf 5 % aufzustocken, sodass wir dann eine Chance haben, den Unterricht entsprechend umzusetzen und nicht gezwungen sind, dass Lehrerinnen und Lehrer teilweise zwei bis drei Klassen parallel betreuen müssen.

Der nächste Punkt, der ganz unten im Haushalt aufgeführt ist, ist die Kienbaum-Lücke, die in den neunziger Jahren irgendwann ermittelt worden ist. Sie hat mittlerweile bei den Berufskollegs eine Größe von 1.312 Stellen, auch dort sind die Berufskollegs am schlechtesten gestellt.

1.312 Stellen, das sagt einem erstmal nicht viel. Wenn man das mal umrechnet, bedeutet das einen strukturellen Unterrichtsausfall von 7,2 %. Das heißt, pro Schule fehlen 5,5 Lehrkräfte. Die sind im Haushalt einfach nicht vorgesehen.

Das zusammengerechnet mit der Vertretungsreserve macht deutlich, wo wirklich der Schuh drückt.

Der dritte Punkt, den ich noch kurz ansprechen möchte, ist die Deckelung der Leitungszeit. Das Berufskolleg ist die komplexeste Schulform, die es gibt. Jedes Berufskolleg hat ca. 25 Bildungsgänge, manche deutlich mehr. Ab 50 Lehrkräfte findet eine Deckelung der Leitungszeit statt. Das bedeutet – ich habe es mal ausgerechnet – im Endeffekt – es steht auch in meiner Stellungnahme –, wenn man das mit einer anderen großen Schule vergleicht, wo nur ein Bildungsgang ist, hat man beispielsweise das 1,6-fache an Grundstellen in der anderen Schulform, aber das 1,9-fache an Leitungspersonal.

Wie gesagt, so eine Schule leitet sich nicht von allein. Es sind verschiedenste Bildungsgänge, und dafür muss einfach Zeit da sein, um Schulen strukturell weiterzubringen.

Hier wäre mein dringlicher Wunsch, bei allen Bemühungen, die man ansonsten zur Förderung der Berufskollegs schon angedacht hat, verbunden mit der entscheidenden Frage: Kriegen wir ausreichend Personal? – Dafür muss erst einmal im Haushalt entsprechend Platz geschaffen werden.

Stefan Nierfeld (SCHaLL NRW e. V.): Herzlichen Dank, dass wir heute reden dürfen. Wir verweisen natürlich auch auf unser Papier, Bildungsmanifest, wie Sie das immer nennen mögen. Ich bin hell erfreut, dass die neue Vorsitzende der GEW – herzlich willkommen – wunderbar bei uns abgeschrieben hat.

Ja, doch, das können Sie nachlesen, seit vielen Jahren predigen wir bei den Haushaltsanhörungen mantramäßig: Wer weltbeste Bildung fordert, muss auch weltbeste Finanzierung machen. Das ist in unserem Papier nachzulesen. Sehr gewinnbringend. Über die Lernkurve freuen wir uns.

Worüber wir uns leider nicht freuen, ist, dass „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ nicht für 40.000 Tarifbeschäftigte in NRW gilt. Es gibt nirgends Ideen, wie der Graben von 275.000, die Studie kennen Sie, zugeschüttet werden soll und kann. Wenn man dann

von Attraktivität im öffentlichen Dienst spricht, dann möchte ich – mein Vorredner, Herr Suermann, hat das Thema Berufskolleg gerade angesprochen, ich arbeite auch an einem Berufskolleg –, auf die Studie von Klemm verweisen, die Sie alle kennen. Klemm, Zorn und Bertelsmann haben ermittelt, dass in den nächsten Jahren 60.000 Berufsschullehrer im dualen Bildungssystem fehlen werden. Und die werden wir nicht bekommen.

Die einzige Chance, die wir haben, sind die Leute ab 42, lebens- und berufserfahren. Die haben dann aber so viel Lebens- und Berufserfahrung – die sind äußerst gewinnbringend –, dass wir die nicht für das Gehalt eines Tarifbeschäftigten bekommen. Und da möchte ich an Sie und natürlich auch an die Politiker und Parlamentarier adressieren: Der Wirtschaftsstandort NRW wird Ihnen um die Ohren fliegen.

Das wird, wenn wir keinen Coronaschub Bildungshaushalt oder einen Marshallplan für Bildung machen und tatsächlich große Räder drehen, ähnlich wie 1964. Ältere von uns kennen noch den Herrn Picht, Religionsphilosoph und Bildungstheoretiker. Damals sprach man von der deutschen Bildungskatastrophe I. Ich spreche jetzt mittlerweile von der deutschen Bildungskatastrophe II, wenn sich die alarmierenden Zahlen nach Corona nicht bessern. Auf Studien können wir nicht bauen, denn die gibt es ja nicht, das ist ja der nächste Skandal. Die Regierung ist nicht in der Lage, hinreichend Studien zu generieren, sondern wir sind darauf angewiesen, dass Stiftungen quasi die Forschungsergebnisse generieren, auf die wir dann politisch reagieren müssen.

Wenn wir da nicht massiv investieren und damit gleichen Lohn für gleiche Arbeit für die Tarifbeschäftigten generieren, werden wir die guten Leute nicht bekommen. Das ist vollkommen klar.

Die Zahlen, dass NRW von 16 Bundesländern auf Platz 16 steht, muss man Ihnen leider wirklich um die Ohren hauen. Das muss man brutal sagen. Denn wir haben 1.800 Brennpunktschulen, allein im Ruhrgebiet ist es jede dritte Schule, Standorttyp 5. Die Untersuchungsergebnisse sind vom Bildungsmonitoring extern evaluiert worden. Und, das dürfen wir nicht vergessen, der Paritätische Wohlfahrtsverband hat gesagt: Das Ruhrgebiet ist mit Abstand die armutsgefährdetste Region in ganz Deutschland, Ost und West zusammengerechnet, mit einem Faktor von 2,5 %.

Wir haben diese irre Situation, dass wir im Ruhrgebiet eine der dichtesten Hochschullandschaften in Europa haben. Das ist eine Leistung. Ich sprach vorhin von Georg Picht. Meine Universität, an der ich unter anderem studiert habe, die Gesamthochschule Essen, wurde innerhalb von acht Jahren geplant, gebaut, bezugsfertig. Zufällig war mein Cousin Gründungsrektor. Insofern: Man sieht, es geht, wenn man es will. Da muss man dran.

Dass es gewinnbringend ist, in Schule zu investieren, zeigen ja die Untersuchungsergebnisse von Herrn Professor Dr. Ludger Wößmann. Der sagt, wenn wir allein für NRW die PISA-Ergebnisse Mathematik um einige Prozentpunkte verbessern würden, hätte das einen Mehrwert von 135 Milliarden Euro innerhalb von 30 Jahren. Das heißt, es gibt kein besseres Investment als in Bildung.

Vorhin wurde gesagt, es gebe eine Länderkonkurrenz. Mecklenburg-Vorpommern wirbt um Lehrkräfte, indem u.a. auf die vielen schönen Seen und Freizeitaktivitäten hingewiesen wird.

Die FAZ schreibt: „Wie gelingt Beamten der Ausstieg aus Bildung?“ Das heißt, wir haben eine komplett irre Situation. Wir kriegen die guten Leute nicht, und die Stellen laufen leer. Das wissen Sie von der Landesregierung ganz genau, dass im MSB verzweifelt versucht wird, Personal zu gewinnen. So wird das nicht funktionieren.

In den nächsten Jahren werden die geburtenstarken Jahrgänge in Rente gehen. Bei dem Unterthema Unterrichtsausfall haben wir noch nicht einmal den Abgleich zwischen der Stundentafel und dem tatsächlichen Stundenplan. Da gibt es auch keine Forschungsergebnisse; ich würde mir dringend wünschen, dass wir die bekommen.

Jetzt stellen wir anhand der Studien von Herrn Mark Rackles, ehemaliger Staatssekretär in Berlin, der eine eigene Politikberatung gemacht hat, fest, dass die Leute, obwohl wir die Kapazitäten erweitert haben, nicht ins Lehramt gehen wollen.

Bei News4Teachers wird ganz klar geschrieben, dass die Leute, die Lehramt studieren, unter den Bedingungen nicht Lehrer sein wollen. In Coronazeiten konnte man sehen, wie die Leute – so die Studien von dem Kollegen aus Kiel – am Rad drehen und vom Burnout betroffen sind, gerade im Lehramtsbereich. Das ist bitte nicht zu unterschätzen.

Das Thema, was Sie vorhin angesprochen haben, ist vollkommen richtig, Herr Behlau, das Thema „Gewalt gegen Lehrkräfte“.

Gewalt gegen Lehrkräfte. Ich habe damals an verschiedenen Stellen für die Sicherheit der Kollegen plädiert. Das kann nur gut funktionieren, wenn gehandelt wird. Wenn beispielsweise ein Kollege tatsächlich auf dem Schulhof umgehauen wird, muss Strafanzeige gestellt werden. Momentan ist es so, dass der Kollege individuell eine Strafanzeige stellen kann. Der Schulleiter oder die Aufsichtsbehörde stellt keine Strafanzeige. Das ist ein komplett nicht tragbarer Zustand.

Und die jungen Leute merken das. Wir brauchen – Danke für Ihre Geduld – eine Verdoppelung der Bildungsausgaben. Wir brauchen einen Marshallplan für Bildung. Wir müssen richtig große Räder drehen. Und deswegen, bitte ich Sie als Historiker um Verzeihung, dass ich auf Georg Picht und die Situation zwischen 1964 und 1972 hingewiesen habe. Es war nur als Ermutigung gedacht: Wir können es gemeinsam schaffen.

Rainer Dahlhaus (GGG NRW – Gemeinnützige Gesellschaft Gesamtschule NRW e. V.): Sie werden die Stellungnahme von uns wahrgenommen haben. Auch sie weist, ähnlich wie das bei meinen Vorrednerinnen und Vorrednern war, auf die allgemein beklagte fehlende Bildungsgerechtigkeit hier in Nordrhein-Westfalen hin.

Ein Mittel der Wahl – wir sind ja hier im Unterausschuss Personal – ist Ressourcensteuerung nach dem sogenannten Sozialindex, sodass auf die Art und Weise Schulen an besonders herausfordernden Standorten mehr Personal bekommen als andere.

Inzwischen hat das Schulministerium auch ein Modell vorgelegt. Die Umsetzung ist so, dass ich am besten zitiere, was das Schulministerium für die Schulausschusssitzung hinsichtlich des Sozialindex morgen aufgeschrieben hat. Ich zitiere:

„Welche Ressourcen die Landesregierung für diese Zwecke künftig zusätzlich zur Verfügung stellen kann, wird im Rahmen der Haushaltsaufstellungen der nächsten Jahre durch das Parlament zu entscheiden sein.“

Bedauerlicherweise hat das Schulministerium vergessen, entsprechende Mittel für den Haushaltsplan anzumelden. Wir haben uns erlaubt, sozusagen ersatzweise, hier mal aufzuschreiben, was aus unserer Sicht an zusätzlichen Mitteln erforderlich ist.

Wir reden über ungefähr 1.500 zusätzliche Stellen nur für diesen Zweck. Die Größenordnung – das haben wir Ihnen vorgerechnet, das muss ich nicht wiederholen – orientiert sich am Schulversuch Talentschulen des Schulministeriums und der Landesregierung. Da geht es nämlich um 20 % zusätzliche Stellen für all diese Schulen, die es betrifft. Es sind, jedenfalls für die Gesamtschulen nachgerechnet aus unserer Sicht etwa 37 % der Schulen, die zum Beispiel im Ruhrgebiet unter erheblich erschwerten Bedingungen versuchen, Unterricht zu machen und somit für weltbeste Bildung für ihre Schülerinnen und Schüler sorgen.

1.500 Stellen hört sich viel an. Wenn man versucht, es in Geld umzurechnen, dann liegt man bei etwas unter einem halben Prozent dessen, was das Schulministerium in diesem Haushalt für Personal ausgibt. Das ist eine Größenordnung, die unserer Meinung nach finanzierbar sein müsste. Dass kreative Finanzierungsmodelle möglich sind, haben wir unter Coronabedingungen ja erlebt. Deswegen ist unser Wunsch an Sie als Abgeordnete: Passen Sie den Haushalt an. Sorgen Sie dafür, dass das, was das Ministerium vergessen hat, noch in den Haushalt aufgenommen wird. Dann kann man, glaube ich, auch an diesen Schulen, über die ich gerade geredet habe, den Unterricht machen, den diese Kinder verdient haben, wenn man Bildungsgerechtigkeit ernst nimmt.

Vorsitzende Sonja Bongers: Bevor wir jetzt in die Fragerunde einsteigen, möchte ich die Kolleginnen und Kollegen darauf hinweisen, dass Sie bitte die Namen derjenigen nennen, die Sie fragen möchten. Sollte die Frage an alle gehen, möchte ich Sie bitten, dies entsprechend zu benennen.

Stefan Zimkeit (SPD): Herzlichen Dank für die Stellungnahmen, für die wichtigen Hinweise, die Sie uns zunächst schriftlich und jetzt auch mündlich mit auf den Weg gegeben haben. Hierzu möchte ich einige Nachfragen stellen.

Ich beginne mit den Dachverbänden DGB und dbb, aber richte die Frage gerne auch an alle anderen Vertreter, die etwas dazu sagen wollen. Herr Staude hatte es schon angesprochen, aber dennoch möchte ich es präziser hinterfragen. Halten Sie es für möglich, die hier im Allgemeinen geforderte Attraktivierung des öffentlichen Dienstes kostenneutral zu erreichen, wie es jetzt die Maßgabe im vorliegenden Haushaltsentwurf ist?

Auf Nachfragen während der Haushaltsklausur hier in diesem Saal an die Landesregierung, ob denn Vorsorge getroffen sei sowohl für die Umsetzung des zweiten Urteils zur Besoldung sowie zur Frage der Besoldungserhöhung der Eins-zu-eins-Umsetzung hat die Landesregierung gesagt, dafür wäre ausreichend Vorsorge durch Personalverstärkungsmittel getroffen worden. Haben Sie hierzu eine Einschätzung, ob wirklich

ausreichend Mittel für diese Zwecke im Haushalt vorhanden sind oder ob möglicherweise schon eingeplant wird, dass die Stellenbesetzung nicht erfolgreich sein wird?

An die Bildungsgewerkschaften, an die Vertreterinnen und Vertreter des Bildungsbereichs möchte ich zum Komplex „Gleicher Lohn, gleiche Besoldung für gleiche Arbeit“ drei Fragen richten. Wir hören uns bei Diskussionen im Haushaltsausschuss häufig an, dass diese gleiche Besoldung keine Auswirkung auf die Besetzung von Stellen insbesondere im Grundschulbereich hätte, dass dadurch kein positiver Effekt – auch kurzfristig – erzielt werden könnte. Dazu hätte ich gerne Ihre Einschätzung.

Zweitens. Die Landesregierung spricht häufig davon, dass sie die aus Ihrer Sicht gesetzlich notwendigen Besoldungsanpassungen vornehmen will. Ich interpretiere das so, dass wirklich nur bei der gleichen Ausbildung möglicherweise eine höhere Besoldung gezahlt werden soll, und diejenigen, die bereits nach der alten Studienordnung im Beruf sind, nicht davon profitieren können. Wie schätzen Sie dies ein?

Der dritte Bereich ist der Bereich der jetzt zusätzlichen funktionslosen Beförderungstellen. Wie sieht das Besetzungsverfahren aus? Welche Auswirkungen hat das in den Kollegien? Es wird davon gesprochen, dass jetzt die Leistungsträgerinnen und Leistungsträger besser entlohnt werden sollen. Sind Sie der Auffassung, dass diese Stellenanzahl ausreicht, alle Leistungsträgerinnen und Leistungsträger besser zu bezahlen?

Mein letzter Punkt zum Bereich Bildung. Der Sozialindex ist gerade angesprochen worden. Sehen Sie diesen im Haushaltsentwurf des nächsten Jahres als ausreichend an?

Die Gewerkschaft der Polizei möchte ich fragen. Sie haben den Bereich der zusätzlichen Ausbildung angesprochen. Da gibt es immer die Debatte um die wirklichen Ausbildungskapazitäten, das heißt: Was kann praktisch wie auch beim Studium ausgebildet werden? Was ist Ihrer Meinung nach möglich?

Zweitens hatten Sie die Abbrecherquote angesprochen und erwähnt, dass Maßnahmen zur Verringerung dieser Quote ergriffen werden sollten. Können Sie diese aus Ihrer Sicht beschreiben?

Meine nächste Frage geht an die dbb Jugend. Sie haben den Bereich Marketing angesprochen. Könnten Sie das bitte noch weitergehend erläutern? Haben Sie einen Hinweis, über welche Summe wir dort reden wollen? – Soweit zum Einstieg.

Monika Düker (GRÜNE): Vielen Dank auch von meiner Seite an die Runde und für Ihre sehr dezidierten und sehr ausführlichen Stellungnahmen zum Haushalt, die wir nicht in der ganzen Breite durch unsere Nachfragen wiederholen können. Deswegen konzentriere ich mich auf Punkte, die für mich wichtig sind, herauszuarbeiten, da sie mir nicht ganz klar geworden sind.

Beim DGB und beim dbb wurde die Enttäuschung über das gesamte Verfahren zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes deutlich und dass die unbesetzten Stellen vielleicht etwas damit zu tun haben, dass wir dort etwas ändern müssen, weil da die Erkenntnis fehlt. Die Kritik ist angekommen, danke dafür. Die Forderung im Rahmen dieser Attraktivitätssteigerungsdebatte hinsichtlich der Arbeitszeitkonten ist noch nicht angesprochen worden. Da möchte ich beim DGB und dbb nachfragen. Jenseits

der Forderung, die 41-Stundenwoche abzuschaffen, gibt es im Zusammenhang mit den Arbeitszeitkonten den Vorschlag des Hessischen Modells, ich denke, das sagt Ihnen etwas. Das bedeutet, man nimmt die 41 Stunden und – ich verkürze jetzt – eine Stunde kann angespart werden. Ich denke, das ist hier im Raum als Hessisches Modell auch bekannt. Wie wurde in dem Prozess dieses Modell diskutiert? Wie stehen Sie dazu? Das sind meine Fragen als Einstieg in die Debatte über die 41-Stundenwoche. Ist das für Sie zustimmungsfähig? Denn das taucht in der Debatte gar nicht mehr auf.

Die Deutsche Steuer-Gewerkschaft. Herr Lehmann, Sie lassen mich mit Ihren Stellungnahmen jedes Jahr ein bisschen ratlos zurück. Ich weiß ja ungefähr vorher immer, was Sie sagen. Vor der Anhörung findet ja regelmäßig die Haushaltsklausur statt. Dort frage ich immer die Finanzverwaltung, wie es sich jetzt mit den unbesetzten Stellen und dem Nachersatz verhält, ob es nun auskömmlich oder nicht auskömmlich ist. Die Finanzverwaltung sagt dann immer: Ja, wir bilden so viele aus, wie wir – rechnerisch mag das stimmen – als Nachersatz brauchen. Das ist alles total auskömmlich.

Nach den Aussagen der Regierung dürften wir eigentlich keine unbesetzten Stellen haben. Dann kommt diese Lücke, und Sie führen in Ihren Stellungnahmen aus, es gebe dort Lücken, es gebe auch Tarifbeschäftigte und irgendwie kommt man da so durch, aber es reiche hinten und vorne nicht aus. Können Sie mir zum wiederholten Male bitte erklären und vielleicht diese beiden Versionen, also die vom Finanzministerium und Ihre, in Übereinstimmung bringen, was den Nachersatz betrifft und wie auskömmlich er tatsächlich inklusive der Abbrecherquote ist? Wir wissen ja, dass diese wie bei der Polizei nun leider auch nicht unerheblich ist. Es wurde gesagt, dass diese bei der Polizei eher noch steigt. Könnten Sie mir dazu und zu dem Thema „Ausbildungsoffensive“ etwas sagen? Nach Darstellung der Regierung müsste man überlegen, ob man die noch weiter brauche, denn es drohe, dass man irgendwann zu viel Personal, zu viele Finanzbeamte hätte, wenn das so weitergeführt würde.

Also: Stichworte Aufklärung in Sachen Nachersatz. Wie verhält es sich mit den unbesetzten Stellen und woher kommen die? So ganz verstehe ich das final immer noch nicht.

Ich komme nun zum Bildungsbereich. Der Kollege Zimkeit hat es angesprochen, und auch bei mir bleibt ein großes Fragezeichen nach Ihren Ausführungen zum Sozialindex. Zufällig habe ich die Kollegin Beer im Schulausschuss vertreten, als die Einführung des Haushalts im Schulausschuss war. Ich habe noch in Erinnerung, wie die Schulministerin vorgetragen hat, dass wir jetzt 250 Stellen haben und der Sozialindex nun starten kann. Jetzt frage ich mich, woher die kommen. Wenn Sie jetzt sagen, es wären keine zusätzlichen Stellen da, müssen diese ja von irgendwo abgezogen werden. Ein solches Volumen kann man ja nur einmal verteilen. Woher rekrutieren sich die 250 Stellen? Das ist mir nicht ganz klar, wie dieser Sozialindex faktisch umgesetzt wird und zu welchen Lasten das erfolgt. – Das sind meine Vertiefungsfragen für den Bildungsbereich.

Für den Bereich der Richter und Staatsanwälte möchte ich die Verwaltungsrichter und den Deutschen Richterbund fragen. In der Verwaltungsgerichtsbarkeit gibt es 40 kw-Stellen, und Sie sagen, angesichts neuer Belastungen wie Corona etc. müssten diese eigentlich gestrichen werden, die dürften nicht fällig werden. Man kann auch eine andere Variante nehmen, wie das sehr häufig der Fall war, weil wir in den Fachgerichts-

barkeiten immer wieder neue Gesetze haben, dann ist die Arbeitsgerichtsbarkeit durch neue Gesetze wieder stärker belastet, dann waren Sie es durch die Asylproblematik.

Wie ich es aus meiner Zeit im Rechtsausschuss in Erinnerung habe, war die Abordnung ein probates Mittel, dass man das Personal hin- und herschob – sage ich jetzt einmal etwas unfachlich – solange wie die außergewöhnliche Belastung bestand. So, wie ich Sie verstanden habe, ist die Belastung jetzt durch Corona da. Auch das ist hoffentlich endlich, sodass die Frage besteht, ob das Problem nicht auch im Sinne einer Abordnung gelöst werden kann, anstatt die kw-Stellen aufzuheben.

Den Richterbund möchte ich gerne auf das Prädikatsexamen ansprechen. In der letzten Haushaltsberatung wurde vorgetragen, dass es immer weniger erfüllbar ist, dass wir in unserer Richterschaft und bei den Staatsanwälten nur noch Juristen mit Prädikatsexamen haben. Sie haben eben gesagt, die Quote betrug mal 60 %. Können Sie uns den „Markt“ hierbei erklären, da wir ja nicht so tief in der Materie sind? Wie viele Prädikatsexamen gibt es in NRW und wie viele Stellen haben wir anzubieten? Wie ist das Verhältnis? Wie viele von den Absolventen mit Prädikatsexamen müssen wir dann bekommen? Sind das 10, 20 oder 30 % der Absolventen? Es sind ja nicht so viele, wie mir gesagt wurde, die ein Prädikatsexamen bekommen. Bitte erläutern Sie uns einmal den „Markt“.

Jörg Blöming (CDU): Vielen Dank für die umfangreichen Stellungnahmen. Ich habe zunächst eine Frage an Herrn Maatz von der Gewerkschaft der Polizei. Herr Maatz, Sie kritisieren, dass immer noch zu wenig Anwärtinnen und Anwärter eingestellt werden, auch vor dem Hintergrund der hohen Durchfallquote von ungefähr 20 %. Können Sie uns einen Überblick verschaffen, wie hoch die Einstellungszahlen von 2016, 2017 waren und wie hoch damals die Durchfallquote war?

Die nächste Frage richtet sich an Herrn Staude vom Deutschen Beamtenbund. Herr Staude, ganz zu Anfang Ihrer Stellungnahme loben Sie ausdrücklich die Investitionen in Höhe von 4,5 Milliarden Euro zur Modernisierung unserer Landesliegenschaften. Mich würde interessieren, wie lange Sie diese Forderung schon haben und wie diese zur Attraktivitätssteigerung des öffentlichen Dienstes beiträgt.

Ralf Witzel (FDP): Ich möchte zunächst drei Themen ansprechen und fange mit dem an, was mein Vorredner gerade angesprochen hat, und zwar betrifft es die Durchfallquote und die Auswirkungen auf die Polizei, Nachersatz zu stellen. Die Frage richte ich an die GdP und Herrn Maatz. Was sind aus Ihrer Sicht die Gründe, dass sich das in den letzten Jahren von einer Größenordnung von früher 5 % jetzt Richtung 20 % hin entwickelt hat? Es wäre eine wichtige Stellschraube zu überlegen, wie man in der Befähigung dafür sorgen kann – natürlich nicht durch niedrige Anforderungen bei Prüfungen, dafür ist das viel zu wichtig, was bei der Polizei geleistet wird –, dass wir in frühere Bestehens- und Erfolgsquoten zurückfinden.

Meine zweite Frage richte ich insbesondere an die dbb Jugend und an Herrn Nierfeld. In Ihren Ausführungen habe ich besonders die Hinweise auf die Gewaltproblematiken wahrgenommen. Daher würden mich hier ein paar Überlegungen bzw. Forderungen Ihrerseits interessieren, welche Prioritäten Sie aus Ihrer Agenda heraus sehen. Was hat aus Ihrer Sicht Vorrang, um beim Thema „Gewaltschutz“ voranzukommen? Was

würde das an staatlichem Handeln erfordern? Gerade wurde darauf hingewiesen, wie der Dienstherr auch von der Wirkung her auftritt, konsequent selber im Eigenantrieb Straftaten auch gegen Bedienstete zu verfolgen. Ist das für Sie entscheidend? Welche weiteren Punkte sehen Sie, die Sie in der Beratung der Politik heute uns prominent mitgeben wollen?

Meine dritte Frage bezieht sich auf den Komplex „Lebensarbeitskonten“. Mir ist bei professioneller Betrachtung völlig klar, dass eine gewerkschaftliche Forderung immer seit Gründung der Gewerkschaften ist, Arbeitszeiten zu reduzieren. Das würde mich jetzt nicht überraschen. Völlig unabhängig von der Frage, wer hier vonseiten der Politik etwas fordert, was er selber in früheren Jahren nicht gemacht hat, kommen wir jetzt erstmals in der Geschichte des Landes zu Lebensarbeitszeitkonten, inklusive dass wir damit die Problematik von Überstundenverfallschutz lösen. Dieses Instrument als solches müssten Sie doch begrüßen. Diese Frage möchte ich an die Dachorganisationen DGB und dbb richten. Ist das nicht bei allen Details, über die man sich im Modell unterhalten kann, ein sehr positives und wichtiges Signal, was Ihnen und Ihren Fachgewerkschaften, die davon seit Jahren betroffen sind, ein Anliegen? Es wäre doch ein wirklich wichtiges Ergebnis in dieser Legislaturperiode, bei dem Sie unmittelbar für die Bediensteten, die Sie vertreten, etwas erreicht hätten.

Vorsitzende Sonja Bongers: Wir machen es so wie in jedem Jahr, dass ich das Tableau jetzt vom Ende her aufrufe und dass jeder Sachverständige gezielt die an ihn bzw. an den Verband gerichteten Fragen beantwortet.

Rainer Dahlhaus (GGG NRW – Gemeinnützige Gesellschaft Gesamtschule NRW e. V.): Ich greife zunächst die Frage auf, die Herr Zimkeit gestellt hat. Eine der Fragen war: Ist der Sozialindex so, wie er jetzt geplant ist, ausreichend? – Ich finde, wir haben durch unsere Stellungnahme deutlich gemacht, dass dies in keiner Weise der Fall ist. Das ist fast ein Etikettenschwindel, weil auf der einen Seite das Ministerium zwar ein Modell für die Verteilung von Stellen nach Sozialindex vorstellt, auf der anderen Seite dieses Modell aber so unausgegoren, so undurchschaubar und auch in vielen Bereichen offensichtlich so ungerecht ist, dass man nicht davon ausgehen kann, dass das, was bisher da entwickelt worden ist, ausreichend ist.

Frau Düker hat nach den 250 Stellen gefragt, die das Ministerium als Stellen für den Sozialindex ausweist. Bei der Größenordnung, das hatte ich vorhin ja schon gesagt, sind wir bei dem Faktor 6 oder 7, das können Sie sich selber ausrechnen, unter dem was notwendig wäre.

Ein haushaltstechnisches Problem liegt aber darin, dass diese 250 Stellen in einem Kapitel angesiedelt sind, das schulformübergreifend ist. Da geht es um Stellen gegen Unterrichtsausfall usw. Wie diese Stellen nachher verteilt werden, bleibt auch für die Schulen einigermaßen undurchsichtig. Deswegen ist unser Vorschlag, dass es in Zukunft in den schulformenbezogenen Kapiteln des Haushaltsplans, des Einzelplans 05, entsprechende Stellenausweisungen und entsprechende Finanzmittel gibt. Um welche Kapitel es aus unserer Sicht geht, haben wir Ihnen aufgeschrieben. Das ist natürlich ein Modell, das auch für alle anderen Schulformen ein wichtiges Modell wäre, um

Bildungsgerechtigkeit herzustellen. Dafür sind wir in erster Linie als GGG nicht zuständig, und die anderen Schulformen müssten sich dann auch entsprechend räuspern.

Für uns ist es in der bisherigen Art nicht ausreichend, wie in diesen Bereich eingestiegen wird. Wir haben den Eindruck, dass dieser Schulversuch Talentschule auch ein Mittel dazu ist, nicht flächendeckend die Unterstützung von bedürftigen Schulen einführen zu müssen, mit dem Argument, solange der Schulversuch läuft, können wir nicht auf dessen Ergebnisse vorgreifen. Wenn ich an die Schullandschaft Nordrhein-Westfalen denke, habe ich immer die Gesamtschulen im Bereich des nördlichen Ruhrgebietes vor Augen. Man braucht meines Erachtens keinen Schulversuch mehr, um zu wissen, dass da in erheblichem Umfang Stellen eingerichtet werden müssen.

Wenn selbst das Ministerium das in seinem Schulversuch zum Ausdruck bringt – wir reden über eine Größenordnung von 20 % der Grundstellen, die diese Schulen brauchen –, dann haben wir jetzt nichts anderes gemacht, als diese 20 % auf die Schulen unserer Schulformen umzurechnen, um Ihnen einen Anhaltspunkt dafür zu geben, über welche Größenordnung an Stellen wir für Sekundar- und Gesamtschulen reden.

Uns ist es wichtig, dass dies nicht in irgendeinem allgemeinen Haushaltskapitel verschwindet, wo nachher nicht mehr nachvollziehbar ist, an welchen Schulformen, an welchen Schulen das landet. Es muss so organisiert sein, dass tatsächlich nachvollziehbar wird, wie groß die Zahl der Stellen ist.

Letztes Wort zu dem derzeitigen Modell des Schulministeriums: Sie haben es vielleicht nachverfolgen können. Es gibt neun Stufen nach diesem Sozialindexstufenmodell. In den höheren, den angeblich belasteten Stufen kommen Gesamtschulen zum Beispiel überhaupt nicht vor, obwohl in der Vergangenheit allen Beteiligten klar war, dass das mit die Schulen sind, die die härtesten Voraussetzungen haben, unter denen sie arbeiten. Deswegen finden wir dieses Modell unausgegoren und es muss verbessert werden. Ich weiß nicht, ob Sie morgen Frau Beer auch im Schulausschuss vertreten. Sie werden in der Sitzungsvorlage des Ministeriums nachlesen können, dass selbst das Ministerium gemerkt hat, dass es sich lohnt, darüber nachzudenken, ob dieses Modell sinnvoll ist.

Die anderen Fragen von Herrn Zimkeit gehören nicht zu meinem Bereich, deswegen kann ich schlecht etwas dazu sagen.

Stefan Nierfeld (SCHaLL NRW e. V.): Herr Zimkeit, es geht um gleiche Einkommen und nicht um gleiche Besoldung. Lassen Sie uns von gleichem Einkommen sprechen, dann wird es klarer, weil auch die SPD im August diesbezüglich nicht sprachklar war.

Es gibt einen Effekt bei den Grundschulen. Viele Grundschulen haben keine Schulleiter. Wir haben ganz hervorragende Tarifbeschäftigte, teilweise mit Lebens- und Berufserfahrung, gestandene Persönlichkeiten. Ich kenne aus Essen welche, die vorher selbstständig waren. Die werden kein Schulleiter, weil sich das effektiv nicht lohnt. Ich bin auf verschiedenen Personalversammlungen in meiner Schulform unterwegs. Wenn Sie sich da die Zahlen anschauen, wer auf eine A14 oder A15-Stelle kommt, und das im Verhältnis zu EG14/EG15 sehen, ist das unterirdisch. Die Leute wissen ganz genau, für 50 Euro netto mehr im Monat binde ich mir keine Abteilungsleitung ans Bein.

Ja, demnach hätten gleiche Einkommen einen Effekt. Darüber hinaus hätten die aber auch einen Effekt, wenn das schulformübergreifend wäre. Seit Jahren predigen wir, dass schulformübergreifend – in Anlehnung an die Statements der Vertreter der GGG – EG13, dann aber auch A15, damit wir netto gleichkommen, gezahlt wird. Dann haben wir die Chance, die Überhänge, die wir im Bereich der Gymnasien haben, wir haben 16.000 ausgebildete Lehramtsstudenten, die nicht in das System kommen, auszugleichen. Denen könnte man aber ein sinnvolles Angebot in anderen Schulformen machen. Das wäre aus meiner Sicht für alle gewinnbringend.

Frau Düker, Sie fragten nach der Wirksamkeit des Sozialindex. Interessanterweise ist das der gleiche Professor Schäper aus Bochum, der bei der Analyse einer Studie über den Standorttyp 5, die ich vorhin vom Regionalverband Ruhr zitiert habe, für ein Drittel der Schulen im Ruhrgebiet den Standorttyp 5 gibt. Er hat offensichtlich notgedrungen diesen neunstufigen Sozialindex auf den Markt gebracht, spricht aber in seiner eigenen Studie immer noch vom Standorttyp 5, weil er offensichtlich denkt, dass dies die Lage besser beschreibt.

Herr Dahlhaus, Sie hatten es vorhin auch angesprochen. Wenn wir 1.800 Brennpunktschulen haben, bedeutet das, dass jede dritte Schule in NRW eine Brennpunktschule ist. Die A40 ist quasi der Sozialäquator, ich kenne mich da ziemlich gut aus. Wenn wir da nicht massiv etwas unternehmen und die Leute mitnehmen, dann wird es schwierig. Der Zynismus der Landesregierung ist ja der sprachliche Euphemismus, dass es 1.800 Brennpunktschulen gibt, jedoch nur bis zu 60 Talentschulen mit einem Schulversuch, der auf sechs Jahre angelegt ist, gefördert werden. Anschließend folgt dann noch eine zweijährige Auswertungsphase, sodass wir uns dann im Jahr 2030 befinden, wenn wir feststellen, dass das eine Superidee ist. Das können wir jetzt schon haben. Wir haben kein Erkenntnis-, sondern ein Umsetzungsproblem.

Sich dann mit dem Anspruch der „weltbesten Bildung“ wegzutauchen, ist aus meiner Sicht Zynismus.

Herr Witzel, zum Thema „Gewalt“. Ja, wir brauchen mehr Sozialarbeiter, wir brauchen mehr Schulpsychologen, wir brauchen mehr Geld. Ich möchte die Wübben-Stiftung erwähnen, die eine Grundschule in Gelsenkirchen, die hervorragende Projekte gemacht hat, unterstützt. Hier wurde die Grundschule zu einem Elternzentrum umgebaut. Das kostet Geld, aber die sind irrsinnig erfolgreich. Auch hier haben wir wieder eine Stiftung, die innovativ vorgeht. Wir wissen alle, das Finanzministerium bestimmt die Bildungspolitik, wir hinken hinterher oder haben kein offenes Ohr. Insofern bin ich dankbar für Ihre Frage.

Zum Thema „Gewalt“. Wir brauchen zum Schutz der Kolleginnen und Kollegen, das habe ich von keiner anderen Lehrgewerkschaft gehört, diesen Mechanismus zu sagen, wenn jemand umgehauen wird, und das passiert an Brennpunktschulen schon einmal, dann muss der Dienstherr einschreiten und Strafanzeige stellen. Das ist das Signal an verschiedene migrantische Situationen, ich will gar nicht von Clans reden. Ich mag diese Geschichte eigentlich nicht. Wenn aber eine Lehrerin, die möglicherweise schon ein wenig opfermässig unterwegs ist, bedroht wird, braucht sie die geballte Unterstützung. Die Schüler wissen ganz genau, wo ihr Wagen steht. Dann hat man

zerstochene Reifen. Das ist kein Witz, das ist so. Die Kollegen von der Polizei werden das bestätigen können, wenn die eine oder andere Anzeige von der Schule kommt.

Die Lehrer werden bedroht, und wir müssen sie schützen. Wir müssen ein Klima des Schutzes aufbauen. Die Wübben-Stiftung hat ein gutes Beispiel gegeben. Dort wurde eine Grundschule zu einem Elternzentrum umgebaut, wo man auf jemanden trifft, der die Sprache versteht, die helfen, Formulare auszufüllen. In Katernberg ist mir eine phantastische Geschichte begegnet, ich weiß nicht mehr, ob es eine Gesamtschule war. Ein Junge muslimischen Glaubens hatte einen guten Kontakt zum Imam. Der betreffende Lehrer oder Schulleiter hat den Kontakt hergestellt. Dann ist der Imam abends zu der Familie gegangen und hat mit der Familie das Gespräch gesucht. Seitdem lief das rund. An solche Mechanismen müssen wir ran, das ist auch eine Form von Prävention.

Stefan Behlau (VBE – Verband Bildung und Erziehung Landesverband NRW e. V.):

Herr Zimkeit, Sie fragten, ob die Bezahlung keine Auswirkungen auf die Stellenbesetzungen vor allen Dingen im Grundschulbereich habe; denn das würden Sie immer wieder von den regierungstragenden Fraktionen hören. – Das kann man natürlich so sehen. Man könnte ja argumentieren, dass dies an den Eingangsvoraussetzungen in den Hochschulen erkennbar sei. Das Grundschullehramt ist in der Regel mit dem höchsten NC belegt, was bedeutet, dass wir dort eine ganze Menge an Bewerberinnen und Bewerbern haben. Wir haben aber viel zu geringe Studienkapazitäten im Gegensatz zu anderen Lehrämtern. Hätte die Bezahlung eine Auswirkung auf das Grundschullehramt – auf jeden Fall. Es ist versucht worden, Kolleginnen und Kollegen mit dem GyGe-Lehramt in die Grundschule hinein zu holen. Dass das nicht in dem Maße geklappt hat, wie es sich die Landesregierung vorgestellt hat, hat selbstverständlich etwas mit der unterschiedlichen Bezahlung zu tun.

Im Sek. I-Bereich ist das noch eklatanter. Dort haben wir noch nicht einmal alle Studienplätze besetzt. Auch das hat etwas mit der Bezahlung zu tun.

Wir hören sehr viel vom Fachkräftemangel. Wir müssen uns sehr deutlich vor Augen führen, dass der Fachkräftemangel natürlich auch mit der schulischen Situation zu tun hat. Wenn wir unsere Schulen weiterhin so unterfinanzieren, wie wir es momentan machen, und wenn wir momentan keine originär ausgebildeten Lehrkräfte gerade auch in die Grundschulen und in die Sekundarstufe I hineinholen, dann werden hier in 10, 15 oder auch 20 Jahren einen Fachkräftemangel haben, der noch viel eklatanter sein wird als er jetzt schon ist. Deswegen bin ich der Auffassung, dass es ganz wichtig ist, dass endlich ein politisches Zeichen gesetzt wird, dass schulische Bildung wichtig ist, egal in welcher Schulstufe, dass sie gleichwertig und gleichwichtig ist, und dass wir uns von diesem Gedanken verabschieden, dass es diese sogenannte „höhere Bildung“ und die „niedere Bildung“ in irgendeiner Form gibt.

Meines Erachtens tragen wir hierbei nach wie vor eine große Schere in unserem Kopf.

Ich komme noch zu einem anderen Punkt. Die Beschäftigungsstruktur in den Grundschulen wird vor allem von den Frauen getragen. Hier wage ich die steile These: Auch

das hat auf der einen Seite etwas mit dem Alter der Kinder, aber sicherlich auch und nicht zuletzt mit der Bezahlung zu tun.

Von mir ein klares Ja. Die Bezahlung hätte Auswirkungen auf die Situation auch in den Grundschulen.

Hinsichtlich der Studienplatzkapazitäten ist festzustellen: Es ist eigentlich ein Unding für die Bestenauslese, dass man heutzutage quasi jeder Lehramtsanwärterin und jedem Lehramtsanwärter sagen kann: Wenn du dein Examen bestanden hast, bekommst du eine Stelle. – Das kann es eigentlich nicht sein. Eigentlich muss das Land NRW auch hier die Bestenauslese haben, und wir dürfen nicht jeden an unsere Kinder und Jugendlichen heranlassen.

Wie sieht es mit den Alt-Lehrämtern aus? – Gar keine Frage, die gehören für uns gleichgezogen. Da gibt es bei uns auch relativ wenig Kompromisse. Die Landesregierung hat Gespräche geführt, deren Ergebnis war, dass man jetzt beginnen würde, Wege aufzuzeigen und zu beschreiten. Bis jetzt ist dies jedoch noch nicht geschehen.

Sie fragten schließlich noch nach der Situation mit den A13-Stellen und den funktionslosen Beförderungssämtern in den Grundschulen. Genau das kann man durchaus als ersten Schritt bezeichnen. Es wäre fahrlässig, wenn ich das jetzt kritisieren würde, weil wir gerade in den Grundschulen davon gesprochen haben, dass wir eine Laufbahn und keinen Laufstall mehr wollen. Diese funktionslosen Beförderungssämter weisen jetzt den ersten Schritt.

Aber ganz ehrlich: Es ist ein Hohn. Wir reden von 5 % Beförderungssämtern in den Grundschulen. 10 % haben wir immerhin in den Hauptschulen, 40 % und mehr in den anderen Schulformen. Ich sage Ihnen ganz deutlich: Das ist ein deutliches Zeichen der anscheinend geringen Wertschätzung der jetzigen Landesregierung gegenüber den Schulformen der Grundschule und der Sekundarstufe I.

Frau Düker und auch Herr Zimkeit, Sie hatten nach dem schulscharfen Sozialindex gefragt. Da verweise ich durchaus auf die Ausführungen von Herrn Dahlhaus. Gerade in den oberen Bereichen, die von der Landesregierung benannt wurden, sind es die Grund- und Hauptschulen, die gerade in diese herausragendsten und stark fordernden Situationen fallen, genau da, wo am schlechtesten bezahlt wird.

Die nächste Frage ist die nach der Verteilung. Prinzipiell ist es richtig, dass ein schulscharfer Sozialindex eingeführt worden ist. Hier sehe ich es ähnlich wie meine Vorredner. Ich denke, es wäre wichtiger gewesen, zunächst einmal den schulscharfen Sozialindex einzustellen, und dann vielleicht irgendwann einmal über den Schulversuch der Talentschulen nachzudenken. Das war von unserer Seite aus, auch von der Begriffsgebung her, ein sehr schwieriges Kind der Landesregierung, dass besondere Schulen „Talentschulen“ benannt wurden. Für uns sind alle Schulen in Nordrhein-Westfalen Talentschulen, und es ist nicht ersichtlich, warum gerade Schulen in herausfordernden Situationen auch noch Anträge stellen mussten, um einen 20-prozentigen Stellenzuwachs zu bekommen. Hier wäre ein gut funktionierender schulscharfer Sozialindex eher das Mittel der Wahl gewesen.

Michael Suermann (Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NRW e. V.): Ich möchte grundlegend darauf hinweisen, dass wir aktuell eine riesige Chance haben, dem Lehrkräftemangel, der für 2030 prognostiziert ist, entgegenzuwirken. Wir haben aktuell die Situation, dass wir relativ viele Bewerbungen vorliegen haben, aber nicht ausreichend Stellen, um Leute einzustellen. Das ist irgendwo ein Paradoxon.

Wenn man sich die Mühe macht, bei Stellenbörsen nachzuschauen, wie zum Beispiel im Bereich Elektrotechnik der Arbeitsmarkt aussieht, findet man da locker knapp 2.000 Stellen für den Bereich Ingenieurtechnik. Schaut man in den Bereich Schule, findet man teilweise gar keine ausgeschriebene Stelle. Das passt irgendwo nicht zusammen. Wir haben einerseits eine Lehrerwerbeaktion, und andererseits schreiben wir nicht ausreichend Stellen aus. Jeder, der sich ein wenig in der Materie auskennt, weiß, dass eine Schulleitung eine Stelle ausschreibt, wenn man auch eine Bewerbung in der Hinterhand hat, damit die Stelle nicht leerläuft. Hier ist zu überlegen, dass das anders funktioniert.

Grundlegende Voraussetzung ist erst einmal, dass den Schulen genug Stellen zugewiesen werden, damit sie diese im Prinzip auf dem Arbeitsmarkt für angehende Lehrerinnen und Lehrer darstellen können, ansonsten muss man sich nicht wundern, dass kaum einer auf Lehramt studieren möchte. Wofür denn auch? Denn wenn in den Stellenbörsen nicht ausreichend Stellen zu finden sind, obwohl eine Lehrerwerbeaktion läuft, besteht da eine große Problematik.

Meines Erachtens ist das Sparen am komplett falschen Ende. Ich hatte vorhin die 1.300 Stellen genannt, die 5,5 Stellen, die im Grunde genommen an jedem Berufskolleg offen sind. Wenn dann die lapidare Antwort kommt, es gebe ja nicht genug Bewerber, kann ich nur sagen: Das stimmt so nicht.

Wir könnten diese Stellen mit guten Leuten besetzen, zwar nicht von heute auf morgen, aber im Prinzip muss man irgendwann den Startschuss geben und sagen: Wir investieren in Bildung und geben den Schulen diese Stellen. Diese Stellen sind sichtbar, damit ein transparenter Markt besteht. Dann werden, und davon bin ich überzeugt, die Leute auch das entsprechende Studium beginnen und nicht zum Beispiel erst über das Ingenieurwesen gehen, wo sie eine sichere Zukunft haben, falls sie am Berufskolleg keine Stelle bekommen. Zurzeit haben wir die Situation am Berufskolleg, dass nicht einmal alle Referendarinnen und Referendare eine Stelle bekommen. Da stimme ich Herrn Behlau zu, denn jeden einzustellen, der besteht, ist zwar auch nicht der richtige Weg, aber das Signal, das sich derzeit ergibt, ist fatal.

Daher wären im Rahmen dieses Haushalts eine Vertretungsreserve oder auch die Kienbaum-Lücke Stellen, an denen man drehen könnte, um prophylaktisch mit der Schließung der für das Jahr 2030 aufgrund der Pensionierungswelle avisierten riesigen Lücke zu beginnen.

Ayla Celik (Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW): Vieles ist schon von Herrn Dahlhaus und Herrn Behlau gesagt worden. Ich kann Herrn Behlau in allem, was er gesagt hat, unterstützen.

Ich gehe kurz auf die Bezahlung ein. Zu behaupten, gleicher Lohn und gleiche Besoldung hätten keine Auswirkung auf die Besetzung der Stellen, ist für mich ein blanker Hohn. Das bedeutet letztendlich die Hinnahme eines verfassungswidrigen Zustandes.

Ich zitiere Frau Gebauer aus dem Jahr 2017.

„Die Landesregierung wird die notwendigen Schritte einleiten, um die besoldungsrechtlichen Konsequenzen aus der Reform der Lehrkräfteausbildung zu ziehen.“

Dieses Versprechen ist nun zum vierten Mal in Folge nicht eingelöst. Kolleginnen und Kollegen in der Grundschule, Hauptschule, Realschule und in der Sekundarstufe I der Gesamtschulen fühlen sich in ihrer pädagogischen Arbeit nicht wertgeschätzt und nicht anerkannt. Die erneute Erhöhung der Beförderungsstellen nach A13 um 5 % für die Lehrerinnen und Lehrer an den Grundschulen, das wären ca. 1.296 Stellen, entspricht sicherlich nicht einer verfassungsgemäß gleichen Besoldung.

Ich gehe noch einmal auf den massiven Lehrkräftemangel ein. Der Mangel bedeutet vielerorts, dass der Unterricht von Vertretungskräften fachfremd ausgeführt wird oder ganz ausfällt. Das führt zu immenser Mehrbelastung für die wenigen Lehrkräfte, die da sind. Sie müssen immer mehr Aufgaben übernehmen und fachfremde Kolleg*innen einarbeiten. Daher muss gewährleistet sein, dass die Qualifizierung von Seiten- und Quereinsteigern stattfindet, wenn wir die Qualität des Lehrens hochhalten wollen. Wir sollten also aufhören, unsere Lehrkräfte zu Mangelverwalter*innen zu machen. Das Motto kann einfach nicht lauten: Kleine Kinder kleines Geld, große Kinder großes Geld. Wir sind es den Kindern und Jugendlichen schuldig, dass wir sie alle gleich behandeln.

Insofern sage ich ganz klar: Ja, die Besoldung spielt eine Rolle, und die Bezahlung spielt eine Rolle. Das gilt genauso für die Arbeitsbedingungen, die untragbar sind. Daran muss dringend gearbeitet werden.

Ich komme nun zu dem schulscharfen Sozialindex, der 2020/2021 eingeführt wurde. Im Koalitionsvertrag ist auf Seite 7 zu lesen:

„Wir wollen [...] neue Konzepte für ‚beste Bildung‘ in Abhängigkeit vom jeweiligen Sozialraum umsetzen.“

Das ist gut. Auch ein schulscharfer Sozialindex ist gut, aber so, wie er ausgeführt wird, nicht.

Im Haushalt 2022, also dem ersten Haushalt nach Einführung des schulscharfen Sozialindex, werden keine zusätzlichen Ressourcen vorgesehen, um tatsächlich Unterschiede unterschiedlich zu behandeln.

Manfred Lehmann (Deutsche Steuer-Gewerkschaft Landesverband NRW): Herr Zimkeit fragte, ob eine Attraktivitätssteigerung kostenfrei möglich sei. Ich denke, dazu wird von den Dachverbänden gleich noch mehr kommen. Ich will eine Möglichkeit aufzeigen, die nicht funktioniert, die aber von der Landesregierung ergriffen worden ist, offensichtlich in der Absicht, kostenfrei zu attraktivieren: In der Titelgruppe 54604 ist in allen Personalhaushalten ein Strichansatz enthalten, also ein Ansatz ohne Dotierung für „Ausgaben für den Kauf von Firmentickets von Verkehrsunternehmen“. Man kann

es ohne Dotierung hineinschreiben, wird aber keine kaufen. Attraktivierung sieht anders aus. Und übrigens: Klimaschutz unterstützen sieht auch anders aus. Mit Strichansätzen ist da nichts getan. Auf die anderen Dinge werde ich gleich eingehen.

Zum Thema „Personalsituation in der Finanzverwaltung“. Seit Jahren haben wir einen Disput zwischen der Deutschen Steuer-Gewerkschaft und der Finanzverwaltung, der in der Personalvertretung mit einer gewissen Regelmäßigkeit und bunt ausgetragen wird. Die Finanzverwaltung bzw. die Personalabteilung führt dazu aus, dass sie immer richtig eingestellt hätte. Da die Zahlen der unbesetzten Stellen aber steigen, hat Frau Düker schon das Problem richtig erkannt und benannt.

Ich habe gerade herausgesucht, Stichtag jeweils der 01.01.: Im Jahr 2017 waren 837 Stellen unbesetzt, das waren 4,15 %. Das stieg bis 2020 auf 1.383 Stellen, gleich 6,81 % an. Das hat sich also in der Zeit um ca. 600 unbesetzte Stellen erhöht. Erstmals im Jahr 2021 ging die Zahl um 110 unbesetzte Stellen auf „nur noch“ 1.265 Stellen zurück.

Die ganz aktuellen Daten, die in den letzten Tagen hereingekommen sind, besagen: Am 01.07.2021 waren 1.656 Stellen, also 8,15 % unbesetzt, und am 01.09., nachdem die Auszubildenden dazu kamen, waren es immer noch 1.050 unbesetzte Stellen. Ich rede jetzt immer vom Kapitel 12050, um die ganzen Nebenkriegsschauplätze außen vor zu lassen.

Die Beweisführung ist eindeutig, die Verwaltung hat sich vertan, zumindest in den letzten 15 Jahren; denn die Leerstellen werden immer mehr, und das liegt nicht daran, dass wir viel mehr Stellen bekommen, sondern dass wir immer weniger Kolleginnen und Kollegen antreffen. Die Ursachen dafür sind vielfältig. Das mag daran liegen, dass wir mittlerweile Abgangsquoten innerhalb des ersten Jahres in der Größenordnung zwischen 17 und 20 % haben. Das kann unterschiedliche Ursachen haben. Die Kollegen von der Polizei kennen sich damit aus. Ich denke, das ist unter anderem jetzt in den Corona-Zeiten das Problem, dass ein Fernstudium keine Bindung zu einer Verwaltung aufbaut, aber das sei dahingestellt.

Mir macht allerdings die Sorglosigkeit der Verwaltung Kummer. Denn selbst, wenn es gelingen sollte, dass wir mit den hohen Einstellungszahlen der letzten drei Jahre jedes Jahr 100 von den unbesetzten Stellen zusätzlich besetzen, wie immer das gehen mag, dann brauchen wir jetzt noch 12 Jahre, bis wir wieder bei null sind, und dann sind wir noch lange nicht bei zu vielen Finanzbeamten. Abgesehen davon, würde mir auch das keine Sorgen machen; denn die Kommunen sind derzeit derart an den Beschäftigten der Finanzverwaltung interessiert, dass wir relativ problemlos am kommunalen Arbeitsmarkt zwischen 500 und 800 Finanzbeamte jährlich platzieren könnten. Die freuen sich über gut ausgebildete Leute.

Ich kann das Ganze nur an den Ergebnissen festmachen, kann aber auch sagen: Die Verwaltung hat offensichtlich eine etwas andere Sicht auf Zahlen. Zum Glück sprechen die für sich.

Dr. Martin Hollands (Vereinigung der Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter des Landes NRW): Frau Düker, Sie hatten nach den 40 abzubauenen Stellen gefragt.

Zunächst mal vorneweg: Sie haben Recht. In der Tat, aus unserer Sicht kommt dieser Stellenwegfall momentan einfach zur Unzeit. Dieser Stellenwegfall wird durch die kw-Vermerke ausgelöst, und gleichzeitig sind die Verwaltungsgerichte aktuell durch Coronaverfahren stärker belastet worden, die aus verschiedenen Richtungen kommen.

Zu Ihrer Frage der Abordnungen. Es ist ja so, dass wir grundsätzlich erst einmal zwischen den Stellen, die da sein müssen, und dann der Art und Weise, wie wir die Stellen besetzen, unterscheiden. Die 40 Stellen müssen ja erst einmal da sein. Wie man sie dann besetzt, über Abordnungen oder über Neueinstellungen, ist dann die zweite Frage.

Und sie haben völlig Recht, in der Vergangenheit ist jedenfalls ein nennenswerter Teil über Abordnungen besetzt worden. Allerdings waren dann für diese Abordnungen auch Stellen da in der Gerichtsbarkeit, die jetzt wegfallen sollen. Ein Weg über Abordnungen wäre möglich, würde aber, wie gesagt, Stellen voraussetzen. Die müssen erst mal da sein.

Ein anderes Problem, und das ist dann die Frage der Stellenbesetzung, ist, ob die anderen Gerichtsbarkeiten bereit sind, Richter in großem Umfang abzuordnen. In der einmaligen Situation des besonderen Anstiegs von Asylverfahren war es so, dass die Gerichtsbarkeiten als solidarischen Akt geholfen haben. Ob das jetzt in der Situation noch der Fall wäre, kann ich nicht sagen, ist aber ungewiss.

Aber unser Kernpunkt ist eben: Die 40 Stellen müssen erst einmal da sein, damit man sie mit Abordnung oder Neueinstellung besetzen kann.

VRLG Dietmar Reiprich (Bund der Richter und Staatsanwälte in Nordrhein-Westfalen e. V.): Auch hier hat sich dankenswerterweise Frau Düker für unsere Probleme interessiert. Sie wollten wissen, wie der Markt bei den Prädikatsexamina ist.

Der Ausgangsbefund ist folgender: Wir haben in den letzten 20 Jahren einen Rückgang der Absolventenzahlen, also der kompletten, der gesamten Absolventenzahlen um etwa 40 % zu verzeichnen. Also ein ganz deutlicher Rückgang.

Damit geht natürlich auch ein Rückgang der absoluten Zahlen der Prädikatsexamina einher, der allerdings nicht 40 %, sondern nur 25 % beträgt. Das sind ungefähre Zahlen.

(Monika Düker [GRÜNE]: Wie viele Personen sind das?)

– Ja, kommt jetzt.

Wir haben zurzeit Prädikatsexamina in einer Größenordnung von ca. 350 bis 400 in Nordrhein-Westfalen. Genau kann ich Ihnen das für die letzten Jahre gerne nachliefern, wenn Sie mir das erlauben. Ich bitte um Nachsicht.

Der Bedarf an Prädikatsexamina, beziehungsweise an Stellen, ist bei ca. 300 in Nordrhein-Westfalen in der ordentlichen Gerichtsbarkeit und bei den Staatsanwälten. Also es wird nicht funktionieren, alle Stellen in der Justiz mit Prädikatsexamina zu besetzen, es sei denn, die großen Kanzleien und die Behörden etc. pp verzichten auf diese Leute und überlassen all die der Justiz. Geht natürlich nicht.

Man kann natürlich fragen, warum überhaupt Prädikatsexamina in der Gerichtsbarkeit? – Ja, Prädikatsexamina sind Ausweis für Qualifikation. Wir sind ja auch der Bestenauslese

verpflichtet, und es ist schon nicht schlecht, wenn man Rechtsgewährung durch die besten Köpfe gewährt. Deswegen hält jedenfalls bislang jeder, der sich damit beschäftigt, an diesem Postulat fest.

Kurz zum Markt gesagt. Der R1-Richter – oder Richterin, entschuldigen Sie, wenn ich nicht ordentlich gendere – verdient netto im Einstieg ca. 3.500 Euro. Klingt viel, wird aber weniger, wenn man sich anschaut, was die in Kanzleien verdienen. In den Großkanzleien werden inzwischen deutlich über 100.000 Euro brutto p.a. ausgekehrt, das sind netto dann häufig Gehälter wie ich sie verdiene nach fast 35 Dienstjahren und am Ende meiner Laufbahn.

Das ist natürlich schon ein großer Unterschied, und das erklärt auch, warum viele junge Leute sich entscheiden, statt in die Justiz, lieber in eine Großkanzlei zu gehen und da richtig Geld zu verdienen. Das ist die Situation.

(Monika Düker [GRÜNE]: Das sind in Personen plus/minus null?)

– Was heißt plus/minus null? Wir kriegen ja nicht alle 350 Leute, sondern allenfalls 200.

Eines muss ich noch sagen, wenn Sie erlauben. Dieser Trend hat sich in der Pandemie kurzzeitig umgekehrt. Wir haben also in den letzten beiden Jahren, soweit das für dieses Jahr schon erkennbar ist, erstaunlicherweise wieder sehr hohe Prozentzahlen von um die 90 % an Prädikatseinstellungen. Die Prognose ist allerdings sicher nicht gewagt, dass sich das postpandemisch wieder auf das präpandemische Niveau einpendeln wird.

Michael Maatz (Deutsche Polizeigewerkschaft Landesverband NRW): Vorab möchte ich noch auf ein paar Zahlen zu sprechen kommen, was die Einstellungen in die Polizei angeht. Wir als Gewerkschaft der Polizei sind unendlich dankbar, dass seit 2017 eine Kehrtwende, eine Trendwende erfolgt ist, und die Polizei Nordrhein-Westfalen personell aufgestockt wurde. Das kann man nicht hoch genug anrechnen.

Über viele Jahre ist die Polizei rigoros kaputtgespart worden, insbesondere auch im personellen Bereich. Aktuelle Einstellungszahlen, in diesem Jahr 2.760, und auch die 2.600 Einstellungsermächtigungen im nächsten Jahr sind ein absolut richtiger Schritt in die richtige Richtung.

Die Durchfallquote lag 2017 bei 12 %. Die hat sich in den laufenden Jahren dann moderat immer weiter erhöht. Wir sind jetzt im Jahr 2021 bei einer Durchfallquote von knapp 20 % angekommen.

Wenn man die Gründe dafür immer so wüsste, könnte man diese sofort beseitigen. Aber die liegen im Wesentlichen darin, dass in der Theorie in den Klausuren an der HSPV die meisten Bewerberinnen und Bewerber scheitern, nicht so sehr im Training des LAFB.

Was kann man dagegen tun? – Man müsste sich während der Ausbildung intensiv mit Betreuungskonzepten beschäftigen, dass man Nachschulungen durchführt, dass man Nachhilfe gibt und dass man so versucht, den einen oder anderen noch zu retten, damit er die Ausbildung erfolgreich absolviert.

Viele Kolleginnen und Kollegen scheitern letztendlich an einem Fach, weil die Klausuren nicht geschafft werden, machen aber in der Praxis, in den Praktika in den Behörden, einen super Job, wo alle sagen, das wären genau die richtigen für uns. Aber letztendlich konnten an der HSPV die entsprechenden Hürden nicht genommen werden. Da sehen wir eine Möglichkeit, dass wir da etwas erreichen könnten.

Diese 20 %, die wir in diesem Jahr zu verzeichnen haben, tun uns richtig weh. Das sind natürlich Kolleginnen und Kollegen, die auf der Straße nicht ankommen, die uns dann im täglichen Dienst fehlen.

Die Frage, die vorhin gestellt wurde, ob man entsprechende Kapazitäten zur Verfügung hätte, um noch mehr einzustellen, beantworte ich mit einem eindeutigen „Ja“. Ich kann mich noch daran erinnern, als 1.800 eingestellt wurden, 2.300 im Jahr 2017. Da hieß es: Wie soll man das schaffen, wie soll die Fachhochschule das schaffen? Wie sollen die Ausbildungsstandorte des LAFP das schaffen?

Das haben wir alles geschafft. Ich sage dazu: „Wo ein Wille, da ein Weg.“ Ich bin ganz sicher, dass wir auch noch eine höhere Zahl als aktuell vorhanden ausbilden könnten. Es gibt noch einen Ausbildungsstandort Linnich, der könnte ertüchtigt werden. Den hat man ja vor Jahren stillgelegt. Da könnte man sicherlich mit wenigen Mitteln einen Ausbildungsbetrieb wieder in Gang setzen. Aber auch entsprechende Konzepte, die im LAFP umgesetzt wurden, haben dazu geführt, dass wir die 2.760 in der Spitze geschafft haben.

Ich komme selber aus dem LAFP, und Gespräche mit entsprechenden Führungskräften, auch mit meinem Behördenleiter, haben mich in der Auffassung bestätigt, dass wir auch 3.000 oder 3.200 in der Spitze schaffen könnten. Nicht als Dauerzustand, aber es sind noch Kapazitäten möglich. Mittel und Wege sind da, um in der Zukunft noch besser aufgestellt sein zu können.

Susanne Aumann (dbb jugend nrw): Ich möchte zunächst einmal auf das Thema „modernes Personalmarketing“ zu sprechen kommen, auf die Fragen von Herrn Zimkeit.

Maßnahmen konkretisieren, das ist relativ einfach. Wir haben festgestellt, dass hier im Land NRW ganz viele Insellösungen für Personalmarketingmaßnahmen vorhanden sind. Die Justiz macht etwas, die Polizei macht etwas mit entsprechender Social-Media-Betreuung, die Finanzverwaltung hat Kampagnen. Also jedes Ressort hat für sich verschiedene Wege und Möglichkeiten und auch eine Nutzung sozialer Medien.

Wir halten es aber für erforderlich, gerade um den öffentlichen Dienst in ganz NRW zu stärken, das ressortübergreifend und eben interministeriell zu verfolgen, so wie es zum Beispiel auf der Homepage karriere.nrw mit Stellenausschreibungen schon erfolgt. Aber welcher junge Mensch schaut sich heutzutage schon eine Homepage an, geschweige denn Zeitungsannoncen oder Ähnliches?

Also an der Stelle eine Möglichkeit, die vorhandenen Potenziale, die zum Beispiel durch eine Stellenbörse als Homepage schon vorhanden sind, in die Welt der jungen Leute reinzutragen, in soziale Medien wie zum Beispiel Instagram, TikTok. Facebook ist nicht mehr so up to date. Aber wie gesagt, soziale Medien und Marketingkampagnen

an der Stelle halten wir für einen guten und wichtigen Weg, um da zukunftsfähig aufgestellt zu sein.

Einen Kostenansatz kann ich jetzt ad hoc leider nicht liefern. Mit Sicherheit gibt es da auch innerhalb des öffentlichen Dienstes entsprechende Experten bei den eben genannten Behörden, Justizverwaltung, Polizei und Finanzverwaltung sind da schon partiell unterwegs. Eine Vernetzung macht Sinn, um zum Beispiel auch Studienabbrecher bei der Polizei gegebenenfalls an anderer Stelle im öffentlichen Dienst unterbringen zu können. Das passt jetzt hier in den Haushalt des Landes NRW nicht zu 100 %, aber mit der kommunalen Brille, die ich hauptberuflich auf habe, könnte man solche Synergieeffekte zum Beispiel im Bereich der kommunalen Ordnungsdienste nutzen.

Also: Viele verschiedene Insellösungen zusammenbringen und in die Welt der sozialen Medien hinein, um die nachfolgenden Generationen erreichen zu können.

Das zweite Thema, Herr Witzel, „Gewalt im öffentlichen Dienst“. Wir haben vor fünf Jahren die Kampagne „Gefahrenzone öffentlicher Dienst“ gestartet und in diesem jahrelangen Projekt verschiedene Forderungen zusammen mit unseren verschiedenen Berufsgruppen erarbeitet. Ich möchte nur einige davon beispielhaft nennen, unter anderem „Sicherheit ist Chefsache“.

Die breite Landschaft der Dienststellen hier im Land NRW zeigt einen ganz unterschiedlichen Umgang mit dem Thema. An der Stelle ist eine Nulltoleranzhaltung gefragt, und das Leben dieser Nulltoleranzhaltung von allen Behördenleitungen ist der erste wichtige Schritt. Damit verbunden ist eine Etablierung von Gewaltpräventionskonzepten, also Sicherheitskonzepten, in den Dienststellen, die dann aber nicht nur als Konzept in der Schublade liegen, sondern durch regelmäßige Trainings gelebt werden.

Der Punkt Prävention aber auch Nachsorge im Fall von gewalttätigen Übergriffen. Allen Beschäftigten, aber auch allen Führungskräften sollte klar sein, was passiert, was zu tun ist, wenn ein Übergriff stattfindet, sei es gegen die Lehrkraft oder vielleicht gegen Mitarbeiter*im Sozialbereich. Das Feld ist ein weites, und an der Stelle geht es nicht mehr nur um uniformierte Kräfte, die dem ausgesetzt sind – sicherlich besonders stark –, sondern nahezu jeder Beschäftigte im öffentlichen Dienst ist heutzutage eine Zielscheibe von gewalttätigen Übergriffen.

Das Thema hat Herr Reiprich eben auch angesprochen: Hass im Netz, Verfolgung Cybercrime. Auch da sind Beschäftigte im öffentlichen Dienst in einem besonderen Fokus. Insofern ist die Stärkung der Justiz ein ganz wichtiges Thema.

Wir haben aus unserer Mitgliedschaft ganz viel Rückmeldung bekommen, dass Strafverfahren teilweise wegen mangelndem öffentlichem Interesse eingestellt werden. Eventuell wäre es eine Option, einheitliche Handlungsleitlinien festzuschreiben, dass Staatsbedienstete grundsätzlich immer ein öffentliches Interesse auslösen und einer besonderen Betrachtung unterliegen.

Last but not least, an der Stelle noch der Vorschlag, das etablierte Aachener Modell als Beispiel zu nutzen, um mehr Sicherheit für die Beschäftigten zu schaffen. Die derzeit bereits laufende NRW-Initiative „Mehr Schutz und Sicherheit für Beschäftigte im öffentlichen Dienst“ begrüßen wir und sind gespannt auf die Ergebnisse, die laut dem

Projektauftrag Ende dieses Jahres mit einem Präventionsleitfaden und einem entsprechenden Netzwerk schon vorliegen sollen, um bei dem Thema einen weiteren Schritt für die Beschäftigten zu erreichen.

Roland Staude (dbb NRW Beamtenbund und Tarifunion): Ich versuche, die Fragen in komprimierter Form zu beantworten.

Ja, es ist richtig, wir haben in diesem Jahr Gespräche zu einer Verbesserung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen geführt. Im Ergebnis bleibt, das ist ja inzwischen allgemein bekannt, festzustellen, dass es hierzu kein Einvernehmen gegeben hat. Ich möchte hier und heute das Thema aber nicht vertiefen, da ein Entwurf eines Gesetzes zur Steigerung der Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen gerade im Beteiligungsverfahren ist.

Es ist richtig, dass unter der Überschrift „Kosten“ die Aussage im Entwurf getroffen wurde, dass diese Regelungen des Gesetzes weitgehend ausgabenneutral sein sollen. Hier fehlt natürlich – und das ist eine unserer Forderungen – der sogenannte ganzheitliche Attraktivitätsansatz. Das betrifft natürlich auch die Frage der Arbeitszeitgestaltung.

Ein weiteres Thema, welches für uns immer besonders wichtig ist, ist die Vereinbarkeit von Familie, Karriere und letztendlich auch Beruf und – das ist hier an dieser Stelle auch schon mehrmals angesprochen worden – die Synergien, die sich zwischen der Digitalisierung und dem Homeoffice ergeben.

Dazu werden wir natürlich in dem bereits erwähnten Beteiligungsverfahren noch einmal detailliert unsere Position einbringen. Unsere Meinung ist natürlich – die Frage ist ja auch gestellt worden, dieser Satz sei an dieser Stelle dann auch erlaubt –, dass Ausgabenneutralität letztendlich ein Bremsklotz für eine echte Innovation des öffentlichen Dienstes hier in Nordrhein-Westfalen ist. Es wird Zeit, dass wir gerade den öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen, jetzt auch bildlich gesprochen, wirklich in die Zeit stellen.

In diesen Kontext passt natürlich auch die Frage von Frau Düker zu den Langzeitarbeitszeitkonten. Es ist richtig, dass wir als dbb Nordrhein-Westfalen eine Kombination der Langzeitarbeitszeitkonten kombiniert mit dem sogenannten Hessischen Modell in die Diskussion eingebracht haben.

Wie ist dieser Diskussionsverlauf zu kennzeichnen? – Ich sage es mal so: Wir haben unser Modell dementsprechend zu Protokoll gegeben. Eine richtige ernsthafte Diskussion hat diesbezüglich leider nicht stattgefunden.

Zu den Langzeitarbeitszeitkonten haben wir in der jetzigen Form eine sehr differenzierte Haltung, weil die Befüllung des Kontos in erster Linie durch Mehrarbeit geleistet werden soll, auch wenn diese Mehrarbeit auf freiwilliger Basis und letztendlich durch Verzicht von Urlaub erfolgen soll.

Insgesamt darf man 278 Zeitstunden im Jahr ansparen, alleine die Mehrarbeit macht schon 122 Stunden aus. Wenn dann noch 40 Stunden durch Umwandlung des Urlaubs hinzukommen, dann kann man sehr schnell erkennen, dass die überwiegende Anzahl dieser Stunden aus Freizeit und letztendlich auch Urlaub generiert werden soll. Das fehlt uns eben.

Deswegen, glaube ich, hätte diese Kombination mit dem sogenannten Hessischen Modell bezüglich der Auffüllung noch einen besonderen Charme und wäre sicherlich hier zielführend und würde auch zur Attraktivität des öffentlichen Dienstes in Nordrhein-Westfalen seinen Beitrag leisten.

Das Urteil ist angesprochen worden. Es gab ja zwei Urteile im Mai 2020. Ich beziehe mich jetzt, und ich glaube, so habe ich das auch verstanden, auf das zweite Urteil zur sogenannten Grundbesoldung, also zur sogenannten Mindestalimentation, was noch nicht umgesetzt wurde. Das ist das Urteil vom 4. Mai 2020. Die Situation ist folgende: Dem Finanzministerium liegen ca. 1,5 Millionen Widersprüche beziehungsweise Anträge auf eine amtsangemessene Alimentation vor.

Die Kosten diesbezüglich kann man sicherlich nicht genau beziffern. Gründe sind hier unterschiedlicher Natur. Das eine ist natürlich die Frage der Geltendmachung bei dem Urteil. Bei den kinderreichen Beamtenfamilien und auch Richterfamilien wurde eine Gleichbehandlungszusage aus rechtlichen Gründen abgelehnt.

Hierzu verweise ich auf unsere schriftliche Stellungnahme, in der wir das entsprechend detailliert ausgeführt haben. Natürlich führt ein solcher Grund dann auch zu Einsparungen.

Der zweite Grund kann natürlich sein, dass mögliche strukturelle Verbesserungen jetzt endlich zu einer neuen Ausgangslage beziehungsweise zu einer neuen Berechnungsgrundlage führen. Ich meine damit, dass es ja durchaus die Möglichkeit gibt, strukturelle Verbesserungen für den öffentlichen Dienst in Nordrhein-Westfalen letztendlich erreichen zu können.

Wir haben auch im Rahmen der Gespräche zur Attraktivitätssteigerung dementsprechende Maßnahmen vorgeschlagen. Wenn man sich vielleicht noch einen Ruck gibt und die eine oder andere Maßnahme umsetzt, dann haben wir natürlich eine neue Berechnungsgrundlage. Somit würde sich das auf der anderen Seite natürlich kosteneinsparend bei der Bemessung der Grundbesoldung positiv auswirken.

Ohne einen politischen Diskurs Zahlen zu nennen, ist aus meiner Sicht unseriös. Deshalb haben wir immer gesagt, da rollt etwas auf uns zu, und wir müssen handeln. Wir haben natürlich unsere Mitarbeit bei den unterschiedlichsten Modellen angeboten, und dieses Angebot besteht weiterhin. Das möchte ich an dieser Stelle deutlich artikulieren.

Vielleicht bringt ja diese Anhörung noch mal Bewegung in die Sache, dass diese Gesprächsangebote auch angenommen werden.

Welche Auswirkungen kann das haben? – Hier möchte ich ganz einfach auf einen Aufsatz aus der Zeitung für Verwaltungsrecht vom Oktober 2020, noch relativ aktuell, verweisen. Ich glaube, die meisten in diesem Kreis kennen Dr. Stuttmann, der sich dazu geäußert hat. Er hat seit der Föderalismusreform 2006 dieses Thema schon immer mit Argusaugen beobachtet und spricht davon, dass es in bestimmten Besoldungsgruppen hier in Nordrhein-Westfalen zu einer Unteralimentation von bis zu 1.000 Euro kommen kann, 1.000 Euro nicht im Jahr, sondern im Monat. Das muss man sich einmal vergegenwärtigen.

Ich glaube, allein durch diese Zahl – das müssen ja nicht diese 1.000 Euro sein, auch wenn es nur die Hälfte ist – wird die Dimension deutlich. Deswegen ist es meines Erachtens das Gebot der Stunde, dass man in einen ernsthaften Dialog mit den Gewerkschaften und vielleicht der Landesregierung kommt, um entsprechende Verbesserungen zu erreichen.

Es gibt Länder, das gehört auch dazu, die das aussitzen werden. Das ist so. Die haben gesagt, dann soll man sie verklagen. Aber ich gehe mal davon aus, dass eine solche Vorgehensweise keine Option für das Land Nordrhein-Westfalen darstellt.

Die Frage von Herrn Witzel zu den Überstunden finde ich sehr interessant. Warum finde ich die so interessant? – Weil das nämlich genau die Vorstellung des dbb Nordrhein-Westfalen ist. Wir haben in diesen Gesprächen unter anderem vom Ministerium eine Vorlage zu dem besonderen Thema der Überstunden bekommen und haben gesagt, dass diese beiden Papiere, Langzeitarbeitszeitkonten und Überstunden, sich nahezu anbieten, Synergien zu generieren. Eigentlich müsste man diese Diskussion gemeinsam führen.

In dem letzten finalen Gespräch, was wir zur Attraktivitätssteigerung geführt haben, ist interessanterweise dieses Papier auf dem Weg verlorengegangen, sodass dieses Thema dann nicht mit der notwendigen Ernsthaftigkeit besprochen werden konnte. Es ist sicherlich jetzt locker von mir formuliert.

Natürlich muss man dann überlegen: Was gibt es überhaupt für Konten? Es gibt die angeordnete Mehrarbeit, die separat erfasst wird. Es gibt die klassischen Überstunden, also über die fünf Stunden hinaus, die eine Beamtin oder ein Beamter sowieso leisten muss, die da dann auf ein Konto gehen. Es sind eigentlich nur die klassischen Überstunden, die von einem Verfall bedroht sind.

Ich finde, die Diskussion in der Vergangenheit wurde zu undifferenziert geführt. Wir müssen schon sehr fein unterscheiden: Ist es hier womöglich angeordnete Mehrarbeit, oder sind es die klassischen Überstunden?

Wir haben immer von den klassischen Überstunden gesprochen. Das kann man dem Haushaltsplan auch entnehmen. Das sind roundabout ca. 70.000 Überstunden pro Jahr. Um den bildhaften Vergleich herbeizuführen: Das ist ein Amt in einer mittleren großen Stadt in Nordrhein-Westfalen. So kann man das entsprechend beurteilen.

Ich glaube schon, dass man dieses Thema mit der notwendigen Ernsthaftigkeit erneut angehen kann und vor allen Dingen auch sollte.

Zu der Frage von Herrn Blöming bezüglich des Gebäudes. Der Ort der Verrichtung, das sagen wir an dieser Stelle ganz offen, ist natürlich ein wichtiges Modul bezüglich der Attraktivitätssteigerung. Es kann nicht sein, wie man es schon erlebt hat, dass eine Fassade von einem Finanzamt seit über zehn Jahren eingerüstet war, ehe diese Fassade saniert wurde.

Man darf nicht lachen, das ist kein Beispiel, was ich mir ausgedacht habe. Bekannterweise komme ich aus Bielefeld, und da war nämlich diese Situation. Insofern kann ich sogar einen Eid dafür ablegen.

Wir haben dies natürlich auch in der Vergangenheit thematisiert und sind schon dankbar dafür, dass es jetzt entsprechende Verbesserungen geben soll. Der Kollege Lehmann hat es angesprochen. Es sind natürlich immer Verpflichtungsermächtigungen. Verpflichtungsermächtigungen, das muss ich Ihnen ja in diesem Rahmen nicht erklären, sind stets auch politische Absichtserklärungen, die in jedem Haushaltsplan noch mal neu zu bewerten und auch gegebenenfalls zu beschließen sind.

Deswegen hoffen wir, dass das von allen Fraktionen mitgetragen wird, sodass dieser Sanierungsstau an den öffentlichen Gebäuden perspektivisch abgearbeitet wird.

Das war ein Ritt durch diese Fragen. Ich hoffe, dass ich keine Frage vergessen habe und bedanke mich für die Aufmerksamkeit.

Dr. Sabine Graf (DGB Bezirk NRW): Ich habe eine Frage von Herrn Witzel zu Lebensarbeitszeitkonten bekommen. Er wollte wissen, warum wir damit nicht zufrieden sind. Die Stellungnahme zu diesen Dingen ist ja unterwegs.

Aber unser Ziel war ja durchaus, die Arbeitszeit ein Stück weit zu begrenzen und zu reduzieren. Jetzt ist die Möglichkeit geschaffen worden, zu einer Wochenarbeitszeit von über 44 Stunden zu kommen. Das finden die Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes völlig inakzeptabel. Deswegen muss das einfach besser gemacht werden. Vielleicht kommt man da in der Sache noch mal ins Gespräch.

Der nächste Punkt ist die Unverfallbarkeit. Hier hätten wir uns keine Stichtagsregelung gewünscht, weil nach unserer Auffassung geleistete Arbeit vergütet oder als Freizeit ersetzt werden muss. In den Bereichen, in denen Lebensarbeitszeitkonten gebraucht werden, wird es dann schwierig, die vielen angefallenen Überstunden, die den Menschen auf den Schultern und dem Rücken lasten, überhaupt loszuwerden. Dann hat das Ganze eine gewisse Sinnentleerung erfahren. Deswegen sind wir davon nicht begeistert.

Frau Düker, Sie hatten eine Frage zum Hessischen Modell. Wir haben einen Vorschlag mit einer Abschmelzung von einem Jahr zum nächsten gemacht, was die Arbeitszeit betrifft. Für uns ist es wichtig, dass man sagt, wir fangen einfach an. Im Hessischen Modell gibt es eine Abschmelzungstreppe. Da lassen sich sicherlich Kombinationen vorstellen.

Hinsichtlich der Attraktivitätsoffensive, was es denn überhaupt sein könnte und wie es sich mit der Kostenneutralität verhält, würde ich gerne auf die sich in Arbeit befindliche Stellungnahme verweisen.

Vorsitzende Sonja Bongers: Ich schaue jetzt noch mal in die Runde, ob es noch weitere Fragen gibt. – Frau Düker.

Monika Düker (GRÜNE): Ich habe noch eine Sache, die ich gerne beim Richterbund nachfragen will.

Ich habe selber gerade noch einmal gegoogelt. Diese Prädikatsexamina gehen mir nicht aus dem Kopf.

Die Bewertung der Examina geht ja ab 9 Punkten „voll befriedigend“ los. Ich sage mal so: 14 Punkte „sehr gut“; das sind ja dann ganz wenige.

Aber 9 Punkte, „voll befriedigend“, ist für Juristen ja schon der Olymp, sozusagen. Rechnerisch wird das gar nicht klappen, weil wir in dieser Konkurrenz stehen. Deswegen muss es zu einer Attraktivitätssteigerung kommen, denn selbst, wenn wir hier traumhaft neue Besoldungsstrukturen einführen würden, könnten wir da nie mithalten.

Das heißt, man muss auf der anderen Seite etwas anbieten: Vereinbarkeit von Familie und Beruf, vernünftige Arbeitszeiten, all dies, um das attraktiv zu machen, um konkurrieren zu können. Das Thema wollte ich aber nicht anschneiden, sondern nur, wie man mit der Situation jetzt umgeht.

Also, die ausreichende Zahl an Absolventen mit den Prädikatsexamina bekommt man nicht. Sie sagten gerade, vor Corona waren es 60 %. Dann kann man ja nicht so einfach weitermachen, als gäbe es diese Zahlen nicht. Man braucht doch andere Bemessungsparameter. Geht man da jetzt einfach mit der Punktzahl herunter? Das wird dann ja auch irgendwann intransparent, wenn man eigentlich keine Prädikatsjuristen mehr bekommt. Würfelt man die dann aus, oder wie ist das Verfahren?

Das muss jetzt irgendwie geregelt werden. Man muss sich den Realitäten stellen und kann nicht so tun, als würde es immer so weiter gehen. Das war meine kleine Nachfrage.

VRLG Dietmar Reiprich (Bund der Richter und Staatsanwälte in Nordrhein-Westfalen e. V.): Frau Vorsitzende, ich möchte nur kurz die Zahlen aktualisieren. Ich habe mir gerade die genauen Zahlen schicken lassen.

Wir hatten in 2020 1.470 Absolventen. Davon 382 mit Prädikat. Wir haben in dem Jahr 2020 eingestellt: 154 in der ordentlichen Gerichtsbarkeit und ein paar weitere in StA, also rund 200. Davon waren 126 mit Prädikat. Es ist schon erstaunlich, dass doch bei einem relativ ordentlichen Angebot nur relativ wenige – jedenfalls nicht alle – Stellen mit Prädikatsjuristen besetzt werden können.

Was sonstige Attraktivitätsmerkmale anbetrifft: Arbeitszeiten haben wir nicht. Die Richter sind unabhängig. Die haben keine Arbeitszeiten. Staatsanwälte hätten welche.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nirgendwo so gut, glaube ich, wie in unserem Beruf. Das ist bislang auch ein Alleinstellungsmerkmal gewesen, wobei die Wettbewerber, insbesondere die Kanzleien, inzwischen selbst Modelle aufgelegt haben, um dem Rechnung zu tragen und bei den Bewerbern diese Work-Life-Balance, die immer mehr nachgefragt wird, auch erfüllen zu können.

Punktzahl ist richtig. 9,0 ist die Grenze. Man geht ja schon herunter und hat auf 7,2 in etwa abgesenkt, also ein mittleres „befriedigend“ in der Justiz. Auch zusätzlichen Qualifikationen oder besonderen Umständen wie zum Beispiel „Pech gehabt, das erste Examen war super, alle Noten waren gut, nur eben das zweite Examen hat nicht hingehauen“ oder eine Promotion ist in der Welt oder sonstige Besonderheiten, die durchaus auch mal sozialer Art sein können trägt man schon Rechnung, kommt aber trotzdem nicht hin.

Vorsitzende Sonja Bongers: Ich schaue jetzt ein letztes Mal in die Runde. Gibt es noch weitere Nachfragen? – Das ist nicht der Fall. Dann danke ich für die Fragen, für die Antworten, für die gute Beratung und darf kurz anmerken, dass wir im Ausschuss, geplant am 26. Oktober, die heutige Sitzung auswerten. Das Wortprotokoll wird uns entsprechend rechtzeitig zugeleitet.

Ich bedanke mich bei Ihnen ganz herzlich, dass Sie alle da waren. Ganz besonderer Dank gilt natürlich den Sachverständigen. Ich wünsche Ihnen einen schönen Nachmittag, eine gute Heimreise und schließe die Sitzung.

gez. Sonja Bongers
Vorsitzender

Anlage

20.10.2021/20.10.2021

5

**Anhörung des Unterausschusses Personal
des Haushalts- und Finanzausschusses
am Dienstag, 28. September 2021
um 13.30 Uhr bis ca. 16.00 Uhr
Plenarsaal**

**Gesetz über die Feststellung des Haushaltsplans
des Landes Nordrhein-Westfalen für das Haushaltsjahr 2022
(Haushaltsgesetz 2022) → Personaletat**

Gesetzentwurf der Landesregierung, Drucksache 17/14700

Stand: 28. September 2021 / 9.30 Uhr

Tableau

Sachverständige/Verbände	Teilnehmer / innen	Stellungnahme
DGB Bezirk NRW Düsseldorf	Dr. Sabine Graf	17/4352
ver.di Landesbezirk NRW Düsseldorf	Keine Teilnahme	--
dbb NRW Beamtenbund und Tarifunion Düsseldorf	Roland Staude Himmel Ertürk Uwe Groß	17/4342
dbb Jugend NRW Düsseldorf	Susanne Aumann Teresa Jedinat Daniel Weber	---
komba gewerkschaft nrw	Keine Teilnahme	17/4310
Deutsche Polizeigewerkschaft Landesverband NRW Duisburg	Keine Teilnahme	17/4320
Gewerkschaft der Polizei Landesbezirk NRW Düsseldorf	Michael Maatz Andreas Nowak	17/4343
Bund Deutscher Kriminalbeamter Landesverband Nordrhein-Westfalen Düsseldorf	Keine Teilnahme	17/4319
Bund der Richter und Staatsanwälte in Nordrhein-Westfalen e.V. Hamm	VRLG Dietmar Reiprich	17/4350

Sachverständige/Verbände	Teilnehmer / innen	Stellungnahme
Vereinigung der Verwaltungsrichterinnen und Verwaltungsrichter des Landes NRW Düsseldorf	Dr. Martin Hollands	17/4345
Neue Richtervereinigung NRW Düsseldorf	Keine Rückmeldung	--
Bund der Strafvollzugsbediensteten Deutschlands Landesverband NRW e.V. Düsseldorf	Keine Teilnahme	17/4341
Deutsche Steuer-Gewerkschaft Landesverband NRW Düsseldorf	Manfred Lehmann	17/4317
Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft NRW Essen	Ayla Celik Kenneth Rösen	17/4359
Grundschulverband Nordrhein-Westfalen Dortmund	Keine Rückmeldung	--
VBE – Verband Bildung und Erziehung Landesverband NRW e.V. Dortmund	Stefan Behlau	17/4344
Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NRW e.V. Düsseldorf	Michael Suermann	17/4351
SCHaLL.NRW e.V. Ennepetal	Stefan Nierfeld Karin Bödeker Klaus Zallmann	17/4339
GGG NRW – Gemeinnützige Gesellschaft Gesamtschule NRW e.V. Sprockhövel	Rainer Dahlhaus Andreas Tempel	17/4349 Neudruck

Weitere Stellungnahme:

vLw NRW e.V. – Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen Düsseldorf		17/4340
--	--	----------------